



FOIRE AUX QUESTIONS « ARTT » ET TEMPS DE TRAVAIL.

EPLE

Peux-t-on récupérer ses heures après avoir assisté au CA en tant que membres ?

Un agent qui assiste au titre de l'administration à un CA d'un établissement scolaire en dehors de ses heures de travail doit pouvoir récupérer son temps de travail supplémentaire (sauf s'il est élu).

Les permanences des petites vacances sont destinées à quelle catégorie de personnel?
Voici ce que dit la circulaire n° 96-122 du 29 avril 1996 sur les personnels concernés par le service de permanence :

« Les personnels astreints, dans chaque établissement, au service de vacances sont :

Les personnels de direction, constitués du chef d'établissement, de son ou de ses adjoints, ainsi que du directeur adjoint chargé de la section d'éducation spécialisée, si celle-ci existe ;

Les personnels administratifs ;

Les personnels d'éducation : conseillers et conseillers principaux d'éducation ;

Les maîtres d'internat et surveillants d'externat ;

Les personnels ouvriers et de laboratoire.

Les fonctionnaires ou agents chargés de l'une des fonctions ainsi énumérées, sans être titulaires du grade correspondant, sont redevables du même service que les titulaires. Par ailleurs, le fait de ne pas bénéficier de l'attribution d'un logement de fonction ou de ne pas occuper un tel logement n'exonère pas de cette obligation de permanence. »

Peut-on faire les permanences en tant que catégorie C sans avoir un catégorie A avec nous ?

Il n'existe pas de texte interdisant le service de permanence en l'absence d'un supérieur hiérarchique. Ceci dit, leur présence semble judicieuse afin de pouvoir parer à toute situation qui exige une réponse rapide.

TEMPS DE DEPLACEMENT ET FORMATION

Les temps de trajet lors d'une formation sont ils comptabilisés dans notre temps de travail, sachant que nous avons 3 heures aller/retour de trajet ? (si cela dépasse du temps de travail).

Il ne s'agit pas du temps de travail défini dans l'emploi du temps arrêté en début d'année scolaire mais d'un temps de travail supplémentaire qui doit être compensé.

Article L3121-4 : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un*

Le temps de déplacement - exemples chiffrés

Le salarié part de chez lui à **7h30** pour commencer son travail à **8h**. Le temps de trajet normal est donc de **30** minutes.

Exemple 1 :

Son employeur lui demande d'aller directement sur un stage où il doit être présent à **8h**. Ce stage se situe à **1h30** de son domicile. Le temps de déplacement professionnel est donc supérieur au temps de déplacement normal. Le dépassement est d'une heure : **1h30 - 30** minutes. Cette heure devrait être compensée par du repos ou par une compensation financière.

Exemple 2 :

L'agent doit se rendre à un stage situé à 2 heures de son domicile. Le rendez-vous est fixé pour **10h** du matin. Le salarié va donc partir de chez lui à **8h**. La part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail (le salarié doit commencer à travailler à 8h) est incluse dans son temps de travail normal.

temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur ».

Les DRH du ministère de l'Education nationale ont répondu de la façon suivante : « En cas de formation intervenant par exemple le matin, l'agent reprend son travail à son retour l'après midi jusqu'à l'heure de sortie prévue initialement dans l'emploi du temps. Le temps de déplacement pour se rendre à ou revenir de la formation est décompté dans le temps de travail effectif de la journée. » (ETAT THEMATIQUE DES QUESTIONS REPONSES - FORUM DES D.R.H. version 2003).

PAUSE DE 20MN & PAUSE MERIDIENNE

Peut-on nous imposer une modalité de gérer la pause de 20mn dans la journée ?

La circulaire du 21 janvier 2002 précise : « La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent ». Il y a donc « concertation » préalable obligatoire avant que le supérieur hiérarchique arrête sa décision.

La pause méridienne peut-elle coïncider avec la pause de 20 minutes ?

Oui, c'est explicitement précisé dans la circulaire du 21 janvier 2002 : « Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. »

Si on ne prend pas la pause de 20 minutes peut-on la décompter de notre temps de travail ?

La circulaire du 21 janvier 2002 donne la réponse (négative). Le temps de pause : « ...est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels... » Il n'est donc pas possible de l'extraire de l'emploi du temps.

Pour une journée de 7h45 en continue, la pause repas est elle obligatoire?

Il n'existe pas de texte réglementaire émanant du ministère de l'Education nationale fixant le temps de la pause repas. La circulaire Fonction Publique n°1510 du 10 mars 1983, toujours en vigueur, précise : « L'interruption méridienne, modulable dans les limites d'une plage mobile de la mi-journée, ne doit pas être inférieure à quarante-cinq minutes ; elle n'est pas comprise dans le temps de travail ».

En revanche, si le salarié doit rester à la disposition de son employeur, la pause repas doit être assimilée à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce qui a été le cas pour un cuisinier ; pendant ses heures de repas, il était tenu de manger sur place et il ne disposait d'aucune liberté durant ces périodes (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000).

Est-il possible de prendre la pause de 20 mn en-dehors de son lieu de travail quelle que soit sa place dans la journée de travail ?

Si la pause de 20 mn s'exerce au milieu de la matinée ou de l'après-midi, l'agent reste immédiatement joignable durant le temps de pause pour toute intervention nécessaire au service. En revanche, lorsque la pause s'exerce pendant l'interruption méridienne ou le repas du soir, l'agent peut s'absenter de son lieu de travail pour aller déjeuner ou dîner. La jurisprudence définit la pause de 20 mn comme étant un « arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité » (Cass soc 12 octobre 2004 n° de pourvoi 03-44084).

LES 1607H ANNUELLES

Comment le temps horaire annuel est il compté ?

1607h = 1600h + 7h de journée de solidarité (décret du 26 novembre 2004 modifiant le décret du 25 août 2000).

Il faut retirer 14h de jours de fractionnement : $1607 - 14 = 1593h$ (application du décret n°84-972 du 26 octobre 1984)

Pourquoi 1600h annuelles ?

Nb de jours de travail 228 (=365 jours – 104 jours de weekends – 8 jours fériés en moyenne – 25 jours de congés annuels légaux).

228 = 45,6 semaines

$45,6 \times 35h = 1596h$ arrondis à 1600h par la Fonction publique.

La règle est : plus on travaille dans la semaine, plus on a de jours de congés supplémentaires.

Organisation du service durant les congés des élèves

Les journées de permanence qui s'effectuent pendant les congés des élèves ne peuvent pas être supérieures à 25 jours par an.

- Horaires des jours de permanence : de 8h à 12h et 13h à 16h30 : 7h30 sauf le 31/08/2010 : de 8h à 12h et 13h à 17h30 : 8h30

26 et 27/10/2009, 21 et 22/12/2009, 8 et 09/02/2010, 5 et 06/04/2010, du 05/07/2010 au 09/07/2010 et du 25/08/2010 au 30/08/2010 soit $7h30 \times 17 = 127h30$

- 31/08/2010 : 8h30

Soit $127h30 + 8h30 = 136h$ réalisées sur les permanences. (extrait du vademecum du gestionnaire 2011)

JOURS FERIES

Les jours fériés comptent-ils dans le calcul des 1593h ?

Voici ce que dit la note de service ministérielle du 3 décembre 2001 : « Les jours fériés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé.

Ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif les jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et ceux survenant pendant une période de congés de l'agent. Les jours fériés intervenant pendant une période de congé des personnels ne s'imputent pas sur le nombre de jours de congés annuels mais constituent des jours chômés qui viennent s'ajouter aux jours de congés annuels, sans diminuer pour autant la durée annuelle de travail de référence.

Par exemple, si l'agent prend 6 semaines de congés annuels (30 jours ouvrés) du 15 juillet au 24 août inclus, le 14 juillet n'est pas pris en compte dans la mesure où il survient un dimanche, le jeudi 15 août n'est pas non plus comptabilisé comme un jour travaillé mais s'ajoute bien entendu aux 30 jours de congés.

De même, durant la semaine de l'Ascension, alors même que le jeudi de l'Ascension aura été chômé, cette semaine sera comptabilisée comme une semaine intégrale de travail pour un agent en service cette semaine-là. »

Si on travaille avant un jour férié est-il pris en compte?

Oui, la durée réelle normalement faite doit être intégrée dans le calcul du temps de travail effectif des 1593h annuelles.

JOURNEE DE SOLIDARITE

(Décret du 26 novembre 2004 : passage de 1600h à 1607h) incluse dans les 1607h

Peut-on nous imposer une modalité particulière pour la journée de solidarité sans concertation préalable ?

Effectivement, il faut qu'une concertation ait lieu, même si le chef de service arrête l'organisation. La note de service n°2005-182 du 7 novembre 2005 relative à la journée de solidarité indique « ... la journée de solidarité prendra la forme d'une journée de travail supplémentaire, soit continue, soit fractionnée, déterminée par l'autorité responsable de l'organisation du service, après concertation avec l'ensemble des agents et selon les nécessités de service. Les dates auxquelles les agents seront appelés à effectuer le service lié à la journée de solidarité doivent être fixées avant la fin du 1er trimestre de l'année scolaire en cours.

Quelles modalités peut prendre la journée de solidarité ?

La circulaire n°2161 du 9 mai 2008 relative à la journée de solidarité donne trois situations : un jour travaillé sur un jour férié autre que le 1^{er} mai ; le travail sur un jour ARTT (mais inexistant à l'Education nationale, note : SNASUB) ; toute autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillée à l'exclusion des jours de congés annuels.

Je suis à temps partiel. Dois-je faire 7h supplémentaires pour la journée de solidarité ?

Non, la journée de solidarité est proportionnelle à la durée du temps de travail. Il faut donc proratiser en fonction du temps partiel.

EMPLOI DU TEMPS - FICHE DE POSTE - SERVICES DE VACANCES

Nous sommes le 19 novembre. Je n'ai toujours pas de fiche de poste ni d'emploi du temps. Est-ce normal ?

Concernant l'emploi du temps, voici ce que dit la circulaire n°2002-007 du 21-1-2002 : « le chef de service arrête ce calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée. » Il est donc anormal de ne pas avoir d'emploi du temps à cette date.

Peut-on nous imposer un emploi du temps sans concertation ?

Non, la circulaire n°2002-007 du 21-1-2002 prévoit : « En début d'année, une réunion est obligatoirement organisée avec les personnels pour mettre au point le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation et les modalités d'organisation du service. Après cette réunion visant à harmoniser, chaque fois que cela est possible, l'intérêt du service et la vie personnelle des agents, le chef de service arrête ce calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée. » La concertation ne s'arrête au début de l'année puisque la même circulaire ajoute : « Par ailleurs, en fin d'année scolaire ou universitaire, une réunion de bilan sur la mise en œuvre de l'ARTT (organisation du travail, durées hebdomadaires...) est effectuée au niveau de l'établissement ou de l'échelon de proximité le plus approprié (le bassin, l'inspection académique ou le rectorat). »

Peut-on, à temps plein, avoir une semaine sur 4,5 jours ?

Un agent à plein temps peut travailler sur 4,5 jours sans que cela remette en cause l'exigence d'une durée de travail de 5 journées pour un temps plein (cf. forum des DRH du ministère de l'éducation nationale). Une journée de travail débute à partir de 5h minimum continu (circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002). Il est donc envisageable d'avoir une journée commençant à 8h00 et s'arrêtant à 13h00.

Un salarié peut-il refuser le changement de ses horaires de travail en cours d'année ?

Uniquement si le changement d'horaire porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos. Hormis ces circonstances, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève bien du pouvoir de direction de l'employeur. (source : <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/47418/changement-d-horaires-le-salarie-peut-refuser-en-cas-d-impact-excessif-sur-sa-vie-personnelle-et-familiale.html>)

A quel moment est définie la fiche de poste ?

La fiche de poste a été mentionnée dans la circulaire n°2005-171 du 27 octobre 2005, relative à l'évaluation-notation, qui indique seulement : « La réalisation préalable d'une fiche de poste ou d'une lettre de mission, s'appuyant sur les référentiels métiers et les projets de service existants, contribue à améliorer les conditions d'évaluation de l'activité. » Cependant, il n'y a pas d'obligation réglementaire pour les imposer. Le ministère de l'éducation nationale incite fortement les administrations à les créer agent par agent. Pour l'académie de Caen, la circulaire du 27 mars 2012 sur les entretiens professionnels indique que la fiche de poste est jointe au compte rendu de l'entretien professionnel, ce qui sous entend qu'elle doit être rédigée. En conclusion, une fiche de poste peut être établie au dernier moment lorsque l'on envoie les entretiens professionnels au rectorat. Mais il est préférable que les agents sachent ce qu'ils doivent faire dès le début de l'année scolaire.

Quelles sont les limites d'une fiche de poste dans le cadre du respect des statuts ?

Il n'est pas inintéressant de se pencher sur les fiches de poste au moment où les statuts sont remis en cause. Il faut savoir que celles-ci sont un acte faisant grief et attaquant par la voie du recours pour excès de pouvoir. Le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand, dans un jugement du 19 novembre 2009, rappelle que l'on ne saurait confier des attributions précisées dans une fiche de poste qui ne relèvent pas du statut dont l'agent relève car on porte atteinte au droit statutaire. Le TA de Clermont-Ferrand a donc annulé la fiche de poste d'un agent mentionnant des fonctions dépassant son statut.

Dois-je accepter un nouvel emploi du temps qui bouleverserait mes horaires hebdomadaires et m'imposerait des permanences pendant les petites vacances ?

Cette question est, en théorie, un non-sens. Les textes ne prévoient pas ce cas de figure car l'emploi du temps doit être donné à chaque agent au plus tard fin septembre. La circulaire n°96-122 du 29 avril 1996 précise que « c'est au chef d'établissement qu'il appartient d'arrêter l'organisation du service de vacances, après concertation avec l'ensemble des personnels intéressés. » Il y a donc nécessité d'une « concertation » préalable obligatoire avant que le chef d'établissement n'arrête l'organisation des services de permanence. En toute logique, l'emploi du temps devrait poursuivre l'emploi du temps qui est en cours. Mais il y a toujours la question du calcul des 1593h qui vient perturber la réflexion car le chef d'établissement pourrait les invoquer pour faire grimper le temps de travail annuel au plafond des 1593h. Il ne s'agit donc pas d'accepter ou non mais de discuter avant une décision unilatérale de sa part. Il faut absolument que l'année prochaine l'emploi du temps (services de petites vacances incluses) soit finalisé en septembre.

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGES

Les autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage de l'intéressée, décès du conjoint..) pris durant les congés annuels peuvent-elles faire l'objet d'une récupération de congés non pris ?

Seuls les congés pour raison de santé peuvent faire l'objet d'un report de congés annuels. Les autorisations d'absence facultatives relèvent de la compétence du supérieur hiérarchique et ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.

Puis-je récupérer des congés non pris du fait d'une maladie ?

Voici ce que dit la circulaire du 21 janvier 2002 : « Les différents congés énoncés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congés de maladie, de maternité, de formation...) intervenus pendant une période de congés annuels sont considérés comme du service accompli. Dès lors, le congé non pris au titre de la période de vacances considérée est récupéré dans le cadre de l'année civile sur la base de 7 heures par jour. Le chef de

service arrête le calendrier des récupérations, après concertation avec l'agent et en fonction des nécessités du service. »

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Peut-on cumuler une récupération d'heures supplémentaires et des jours de congés ? Exemple : 2 jours de congés + 1 jour d'heures supplémentaires, soit 3 jours consécutifs.

Aucun texte réglementaire n'empêche explicitement de « coller » des jours de congés à des récupérations d'heures supplémentaires. Certes, la circulaire ARTT de l'éducation nationale du 21 janvier 2002 précise que les jours de récupération ne sont pas des congés annuels, ce qui peut induire en erreur : « Les jours ou heures dits de récupération obtenus du fait des dépassements horaires ou au titre des astreintes en compensation en temps, ne sont pas considérés comme des congés annuels. » La circulaire citée évoque d'ailleurs nettement des « jours (...) de récupération ». Les heures supplémentaires peuvent se récupérer en jour entier dans la mesure où « la récupération s'opère au plus tard dans le trimestre suivant l'accomplissement du temps supplémentaire, sous réserve des nécessités du service. » (Arrêté ARTT de l'éducation nationale du 15 janvier 2002). Cela signifie seulement que la gestion des congés annuels et des heures supplémentaires est différente. On ne peut donc augmenter le nombre de congés annuels dont le dépôt peut commencer au-delà des 3 mois alors qu'il existe une contrainte de récupérer ses heures supplémentaires sous 3 mois.

***FAITES NOUS PARVENIR VOS QUESTIONS !
Cela alimentera cette foire aux questions.***