

Emploi du temps, 1607h, journée de solidarité, pause de 20mn, pause méridienne...

Bien préparer sa rentrée !

Les conditions de rentrée, pour les agents titulaires ou contractuels, sont définies par une réglementation nationale qui s'applique à tous, quel que soit le secteur où vous travaillez (éducation, nationale, enseignement supérieur, établissements publics nationaux, GIP à caractère administratif). Cette réglementation est notamment constituée d'une série de textes rassemblés dans le Bulletin Officiel de l'Éducation nationale du 7 février 2002. Pour plus d'informations, consultez notre mémento de rentrée 2013.

EMPLOI DU TEMPS DE L'ANNEE

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

NON : la circulaire n°2002-007 du 21 janvier 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." Ce n'est qu'ensuite que le supérieur hiérarchique arrête sa décision.

Quand aurai-je mon emploi du temps définitif ?

".. 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." (circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002).

Je suis en établissement scolaire. Qui arrête les emplois du temps ?

"Le chef d'établissement arrête, sur proposition du gestionnaire, en début d'année le service des personnels pendant les congés des élèves en fonction du calendrier prévisionnel des fermetures de l'établissement." (circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002).

Je suis contractuel. Quel est mon régime de travail ?

De manière générale, le temps de travail pour les agents non titulaires sur CDD est organisé sur la base de 35 heures et de 2,5 jours de congés/mois. Le temps excédant les 35 heures se récupère soit sur les semaines suivantes moins chargées, soit en heures ou jours de récupération s'ajoutant aux congés. Si la règle des 35h ne s'applique pas, le temps de travail et le nombre de jours de congés sont fixés au prorata du temps de travail et du nombre de jours de congés des fonctionnaires du même établissement ou service. Un contractuels avec un contrat de 10 mois doit faire 10/12^e de 1607h. Le nombre de jours de congés doit être calculé sur la même base. En CDI, les agents sont alignés sur le temps de travail des titulaires.

Retrouvez toutes les informations sur le site académique :
<http://www.snasub-caen.fr/>



organisation du service durant les congés des élèves en établissements scolaires

Les journées de permanence qui s'effectuent pendant les congés des élèves ne peuvent pas être supérieures à 25 jours par an (circulaire n° 96-122 du 29 avril 1996)

Peut-on imposer, sans concertation, les jours et heures des permanences des petites vacances ?

NON : c'est au chef d'établissement qu'il appartient d'arrêter l'organisation du service de vacances mais seulement après concertation avec l'ensemble des personnels intéressés. (circulaire n° 96-122 du 29 avril 1996).

LES 1607H ANNUELLES

1607h ou 1593h ?

Les 1607h ont été définies par le décret du 26 novembre 2004 modifiant le décret du 25 août 2000 qui fixait initialement la durée annuelle à 1600h. Les 7h supplémentaires correspondent à la journée de solidarité.

Sur ces 1607h, il est possible de retirer forfaitairement, en application du décret n°84-972 du 26 octobre 1984, 14h de jours de fractionnement : 1607h – 14h = 1593h. L'introduction d'une durée annualisée et de la définition du « temps de travail effectif » rendent le calcul autrement plus complexe qu'une durée hebdomadaire.

“Le temps de travail effectif”

Il est défini de la façon suivante : “*temps pendant lequel un agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles*”.

Cette définition ne répond pas à l'ensemble des éléments de la vie professionnelle, ou para-professionnelle, puisque les autorités considèrent par exemple que les autorisations d'absence réglementaires ou le temps de formation syndicale font partie du temps de travail effectif. Nous vous conseillons de vous adresser à la section académique du SNASUB-FSU si vous avez un doute sur le calcul de votre volume horaire annuel de travail.

Jurisprudence

Un salarié peut-il refuser le changement de ses horaires de travail ?

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. (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.702).

Journée de solidarité

Il s'agit de 7h pour un agent à temps plein. Ces heures n'ont pas de statut particulier, elles sont pleinement intégrées dans le volume horaire annuel.

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

NON : Effectivement, il faut qu'une concertation ait lieu, même si le chef de service arrête l'organisation.

Quelles modalités peut prendre la journée de solidarité ?

La circulaire n°2161 du 9 mai 2008 relative à la journée de solidarité évoque trois situations : un jour travaillé sur un jour férié autre que le 1er mai ; le travail sur un jour ARTT (note du SNASUB : inexistant à l'Education nationale) ; toute autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillée à l'exclusion des jours de congés annuels. Les 7h n'ayant pas de statut particulier, elles sont intégrées en tant que temps de travail classique.

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 de la quotité du temps partiel.

Références réglementaires et textes d'application

- Décret du 25 août 2000 modifié.
- BOEN, n°4, 7 février 2002.
- Note de service ministérielle n°2001-0112 du 03 décembre 2001 relative à la pause de 20 mn.
- Note de service ministérielle n°2001-0113 du 03 décembre 2001 relative aux jours fériés.
- Note de service ministérielle n°2005-182 du 7 novembre 2005 relative à la journée de solidarité.
- circulaire ministérielle n°2161 du 9 mai 2008 relative à la journée de solidarité.
- Circulaire ministérielle n°96-122 du 29 avril 1996 relative à l'organisation du service en EPLE pendant les petites vacances.

RETROUVEZ TOUS CES TEXTES SUR LE SITE SYNDICAL :

<http://www.snasub-caen.fr/index.php?2012/11/22/546-bilan-du-stage-artt-du-191112>

Le cadre horaire du temps de travail

(sources : circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002 ou décret 25.08.2000 modifié)

- temps de travail maximum par jour : 10h
- amplitude horaire : 11h (maximum d'écart entre le début de travail et la fin du travail sur une journée)
- 1 semaine d'activité : cinq journées au moins pour un temps plein.
- une journée de travail : 5h minimum
- temps de travail/semaine (hors heures sup') : 32 à 40 heures pour les filières administratives, bibliothèques, de recherche et de formation ; de 35 à 43 heures pour les personnels ouvriers et de laboratoire.

Les Congés

(sources : circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002)

- 9 semaines ou 45 jours minimum par an pour un temps plein. (ARTT MEN).
- les congés peuvent être fractionnés. en demi-journée ou journée entière.
- Les contractuels, à temps plein, ont 2,5 jours de congés pour contrat inférieur ou égal à 10 mois. Ils peuvent avoir un alignement sur les congés des titulaires au prorata de la durée du contrat.

Autorisations d'absence

Retrouvez toutes les autorisations d'absence de droit ou facultatives dans la circulaire n°2002-168 du 2-8-2002.



PAUSE DE 20M, PAUSE MERIDIENNE

Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Cette pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. La pause méridienne n'est pas obligatoirement la pause du repas et peut être prise à un autre moment de la journée. Au contraire de la pause de 20mn, elle n'est pas rémunérée.

PAUSE DE 20 MN :

Peut-on nous imposer le positionnement de la pause de 20 minutes dans la journée ?

NON : 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 n'arrête sa décision.

Est-il possible de prendre la pause de 20 minutes en dehors de son lieu de travail ?

CELA DEPEND : 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 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 la pause de 20 minutes n'est pas prise, peut-on la décompter du temps de travail ?

NON : La circulaire du 21 janvier 2002 donne la réponse, 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. La pause doit obligatoirement être positionnée dans l'emploi du temps.

PAUSE "MERIDIENNE" :

Quelle est la durée du temps de repas ?

Il n'existe pas de texte réglementaire ou d'application du ministère de l'Education nationale fixant le temps de la pause repas (même si des académies ont pu produire leurs propres circulaires). Cependant, 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. ».

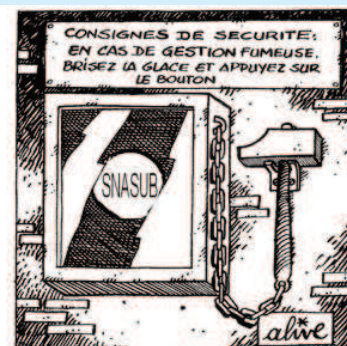
Jurisprudence

Peut-on m'interdire de prendre la pause de 20 minutes en dehors de l'enceinte du lieu de travail ?

La période de pause a été définie par la jurisprudence 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).

Dois-je compter mon temps de repas dans le temps de travail ?

Si le salarié doit rester à la disposition de son employeur, totalement ou partiellement, la pause repas doit être assimilée à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000 et Cass. soc. 13 janvier 2010 n° de pourvoi 08-42716).



Report de congés en cas de congés maladie - Jurisprudence européenne du 21 juin 2012.

Un travailleur dont l'incapacité de travail est survenue pendant son congé annuel payé a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé d'une durée équivalente à celle de sa maladie.

La Cour de Justice européenne, dans l'affaire C-78/11 et l'arrêt du 21 juin 2012, rappelle que, "selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé" (souligné par le SNASUB-FSU). Ce droit au congé annuel payé ne peut être interprété de manière restrictive. "Il est constant, en outre, que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail (voir arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda)."

Dans son arrêt du 21 juin 2012, la Cour a précisé que le moment où est survenue l'incapacité est dépourvu de pertinence. Par

conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue. En effet, il serait aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé d'accorder le droit au congé payé au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

Dans ce contexte la Cour rappelle que la nouvelle période de congé annuel (correspondant à la durée de chevauchement entre la période de congé initialement fixée et la période du congé de maladie) dont le travailleur peut bénéficier après son rétablissement, peut être, le cas échéant, fixée en dehors de la période de référence correspondante pour le congé annuel.

