

FAQ sur l'aménagement du temps de travail

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, l'organisation du service durant les congés prévisionnel des fermetures de l'établissement.” (circulaire n°2002-007 des élèves en établissements scolaires du 21 janvier 2002).

Quelles sont les modulations horaires ?

Pour les AAE, Bib, et itrf 32 à 40 heures hebdomadaire

Pour les Labo 35 à 40 heures avec une marge de variation possible de 3 heures en plus

Combien de temps de vacances puis-je prendre ?

Les congés sont liés à la durée du travail qui pour un agent à temps complet a été fixée à 1600 heures (puis 1607h cf journée de solidarité)

Pour le calcul de cette durée annuelle ont été déduits :

-104 jours de week-end;

-un volume de huit jours fériés légaux;

-25 jours de congés annuels.

C'est le point 2.1.2 de l'accord cadre du 16-10-2001

Aux dispositions propre à l'éducation nationale au point 3.1.2 il est précisé que du fait des rythmes scolaire et universitaire, dans le respect de la durée annuelle de référence de 1600 heures mentionnée au 2.1.2, qu'il est maintenue la modalité de 9 semaines de congés.

En résumé il faut faire les 1600 (+7) heures de temps de travail annuel en sortant 9 semaines (45 jours) du calendrier, soit sur 43 semaines au maximum.

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 contractuel 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.

Existe t-il des dispositifs particuliers pour les CIO ?

Il faut se référer à la circulaire de l'académie quand elle existe.

Je pars en retraite le 1er février 2024 et je voudrais savoir comment calculer mes congés annuels.

Vous avez droit à des congés dans la mesure où vous effectuez le nombre d' heures liées à l'ARTT.

Le principe est de faire ses heures, le reste, c'est des vacances.

Dans votre cas, vous allez travailler 5 mois sur 12. Soit l'équivalent de 41,66% (les 5/12^{eme}) de temps travaillé.

Vous devez faire donc 41,66% de 1607 heures moins les 14 heures des 2 journées de fractionnement, donc 655H30 de temps de travail à répartir sur 5 mois.

Si vous avez un emploi du temps de 40 heures hebdomadaire, sans faire aucune permanence pendant les petites vacances, vous ferez plus de 55 heures supplémentaires.

Vous devrez dans ce cas, soit aménager votre emploi du temps, soit prendre davantage de journées de congés.

Journée de solidarité

Dois-je travailler le lundi de la Pentecôte ou rattraper cette journée de solidarité ?

Non : D'une durée de 7 h, elle est intégrée dans les 1607 heures annuelles (1600 +7=1607).

Depuis la loi 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, cette journée est fixée par un arrêté du ministre compétent, pris après avis du comité technique ministériel concerné.

Dans ce cadre, la journée de solidarité est donc intégrée à l'obligation de service annuelle fixée à 1607 heures, elle est donc intégrée à l'emploi du temps arrêté pour l'année.

Je suis à temps partiel. Dois-je faire 7h supplémentaire 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.

Jours fériés

La note de service ministérielle du 3 décembre 2001 précise : « 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. »

Pause européenne et pause méridienne.

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.

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

Non : la circulaire du 21 janvier 2002 précise que "*la place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent*". La concertation préalable est donc 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 ?

Si la pause de 20 min 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 min 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)

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.

Le temps de repas doit il être compté dans mon temps de travail ?

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. (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000 et cass.soc. du 13 janvier 2010 n° de pourvoi 08-42716).