



# Temps de travail des administratif·ves, l'état des lieux

jeudi 31 mai 2018, par [Bariaud](#)



Nous, personnels administratifs des établissements de l'éducation nationale, du supérieur, des œuvres universitaires et de la recherche avons toute notre place dans leurs missions de service public, nous faisons partie intégrante de la communauté éducative. Cette reconnaissance passe par la revalorisation des droits et la défense et l'amélioration de nos statuts quels que soient nos lieux de travail.

Aujourd'hui, notre temps de travail est régi par le décret n° 2000-815 du 21-1-2000 et la circulaire n° 2002-007 du 21-1-2002 sur une base annuelle de 1 607 heures pour un·e agent·e à temps complet avec des congés annuels établis sur la base de 9 semaines ou 45 jours ouvrés, assorties d'un droit à deux jours de fractionnement des congés (sur la base de 7 heures par jour). A ceux-ci, peuvent être octroyés des jours de congés supplémentaires, au-delà de 45 jours ouvrés, en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect de la durée annuelle de référence de 1 607 heures.

Dans les établissements soumis à un rythme scolaire ou universitaire, les congés sont répartis de manière concertée et équilibrée entre les périodes de petites et grandes vacances des élèves et des étudiant•es.

La semaine d'activité se répartit sur cinq journées au moins, avec une amplitude journalière maximale de 11 heures et une amplitude hebdomadaire comprise pour les filières administrative, des bibliothèques et de recherche et de formation entre 32 heures et 40 heures. Toutefois pour les personnels ITRF des EPLE (personnels de labo), l'amplitude horaire peut atteindre 43 heures.

Dernière minute : danger sur les CAP !

Les annonces du gouvernement montrent une volonté de réduire le rôle des Commissions administratives paritaires (CAP) : selon les déclarations de M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État à l'action et aux comptes publics, les CAP seraient consultées uniquement pour les questions disciplinaires, reléguant les questions de promotions, de mobilité, etc., à la gestion locale des établissements, sous la responsabilité accrue des directions. La CGT conteste fortement cette conception, qui remettrait en cause la gestion collective et paritaire des carrières et au final l'égalité de traitement. Cela contribuerait à remettre en cause également les statuts et les règles nationales, en particulier celles qui fixent les minima concernant le temps de travail.

## **Les accords RTT, signés, il y a près de 18 ans, sont pourtant constamment attaqués de tout bord.**

Depuis 2004, la « journée de solidarité » est travaillée sans être payée, ce que dénonce la CGT. Les modalités d'application sont très variables (fractionnement, jour de congé supprimé...) par établissement, voire selon les services. Dans certains rectorats, la « journée de solidarité » pénalise doublement les agent•es puisqu'elles•ils sont soumis•es au temps annuel de 1607 h, journée de solidarité comprise, puis doivent rendre cette journée !

Les adjoint•es gestionnaires sont victimes d'un accroissement de leur charge de travail, accentué par la mise en œuvre de la réforme du cadre budgétaire et comptable. Cet accroissement s'opère dans un contexte de diminution des moyens que les intendant•es sont les premiers à subir dans les EPLE. Les gestionnaires sont aujourd'hui face à un choix cornélien : accepter de faire des heures supplémentaires qui ne leur sont pas payées ou hiérarchiser leurs tâches en se limitant au temps de travail relatif à leur statut. Certaines tâches, compte tenu du degré de responsabilité qu'elles entraînent, restent prioritaires : sécurité, sécurité alimentaire et tenue de la comptabilité.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, à chaque fois que des restructurations (fusions, ComUE) ont lieu, les directions cherchent à harmoniser vers le bas les règles et à rogner notamment sur les congés, le temps de travail, le service public dans les bibliothèques, les départs anticipés les veilles de fêtes... Cette politique régressive risque de s'amplifier encore avec le projet de loi « renforçant l'efficacité de l'administration pour une relation de confiance avec le public » dont l'article 28 permet de légiférer par ordonnances pour « Garantir le service public expérimenter de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion ». Dans certains établissements comme à Lyon, les directions utilisent ce cadre pour mener des concertations sur le temps de travail et les congés dans les établissements...

Les conditions de travail se dégradent :

- de la suppression de postes administratifs de fonctionnaires,
- des contrats aidés indispensables pour faire fonctionner correctement les services, suppléant au manque de postes. La CGT constate la réalité du travail effectué et revendique que ces collègues soient employés sur des postes de titulaires
- des temps partiels non compensés
- des réformes successives du collège, lycée et des universités subies
- de la fusion des établissements ou services (regroupement d'agences comptables, de services

informatiques...) qui entraîne la suppression de postes, la restructuration des services et la désorganisation du travail.

Dans les EPLE

Le•la chef•fe d'établissement arrête, sur proposition du•de la gestionnaire, et en concertation avec les personnels concernés, en début d'année scolaire, le service des personnels pendant les congés des élèves en fonction du calendrier prévisionnel des fermetures de l'établissement. Pour tous les personnels, le service à effectuer est déterminé en fonction des besoins et nécessités du service. Il n'est pas supérieur à 25 jours, sans préjudice de la prise en compte éventuelle des jours de fractionnement et des jours fériés. Les jours de service sont répartis de manière équilibrée entre toutes les vacances, au mieux des contraintes de l'établissement et des souhaits exprimés par les agent•es. Pendant les périodes de fermeture de l'établissement, les personnels ne travaillent pas. Seul est organisé le service de surveillance ou de sécurité, qui n'incombe pas aux personnels administratifs.

Dans les œuvres universitaires

La circulaire du 8 février 2002 tient compte des spécificités de nos missions et des contraintes propres aux CROUS, notamment la nécessité de maintenir un certain nombre de services ouverts tout au long de l'année. Les modalités d'organisation du cycle et l'horaire applicable aux semaines d'amplitude variable le composant sont arrêtées par chaque directeur•trice de CROUS après concertation avec les personnels et consultation de la commission paritaire régionale compétente et par le directeur du CNOUS, pour ses personnels, après consultation du CT. Après établissement du calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation, le•la chef•fe de service communique à chaque agent•e par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée.

Dans les établissements d'Enseignement supérieur et de recherche

Le•la chef•fe d'établissement, en concertation avec les organisations syndicales au sein des comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), arrête l'organisation annuelle du temps de travail : durée annuelle, périodes de fermeture, aménagement d'horaires et ARTT, sur la base de l'accord temps de travail en vigueur. Chaque établissement décline avec ses propres règles la circulaire de 2002, avec parfois des variations selon les services, en fonction de l'historique de l'établissement et des rapports de forces.

Nos conditions de travail se dégradent et notre temps de travail augmente de plus en plus :

- surcharge de travail, désorganisation, urgence permanente...
- heures supplémentaires non rémunérées
- congés non pris, généralisation des comptes-épargne temps
- stress, burn-out/surmenage, impact sur la santé, multiplication des arrêts maladies et mise en danger des agent•es.

Nous sommes déjà pourtant touchés par la double, voire triple peine :

- comme tous les fonctionnaires, le gel quasi-permanent du point d'indice conduit à une dégradation rapide de notre pouvoir d'achat ;
- nos régimes indemnitaires sont les plus bas de toute la fonction publique et ce n'est pas la mise en place du nouveau régime indemnitaire, réservé aux titulaires (le RIFSEEP) qui va améliorer notre situation ;
- nos jours de congés sont partiellement ou totalement imposés pendant les vacances scolaires, nous payons donc le prix fort pour les hébergements, les transports et le reste.

Partout, avec la CGT, posons nos droits de travailleur•ses :

- le droit à des congés hors des périodes scolaires (circulaire 2002-07, § 2,2,1 : Lorsque l'organisation du service ou la fréquentation scolaire l'autorisent, le congé de grandes vacances peut être pris à

- une période différente de l'été, décidée par accord mutuel entre le chef de service et l'agent et permettant d'améliorer la répartition du service durant l'été.)
- le respect du droit syndical (heure d'information syndicale, autorisation spéciale d'absence, formation syndicale, panneau...)
- le droit à la formation avec 10 % du temps de formation qui doit se réaliser intégralement sur du temps de travail
- le droit au décompte et au paiement des heures supplémentaires (catégories B et C, décret 2002-60 art. 1 : « Les personnels civils de l'État et de leurs établissements publics à caractère administratif peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires »)
- le droit à la santé (décret 82-453, art 2-1 : « les chefs de service sont chargés (...) de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».)
- le droit aux vacances par des aides aux agent•es et à leur famille (aides interministérielles à développer).

Gagnons de nouveaux droits, en nous formant, en nous informant, en nous mobilisant...

Le Conseil d'État donne raison aux syndicats de l'Université de Lorraine après 5 années de procédure. Pour mémoire, en 2012 au moment de la fusion des quatre universités lorraines en une seule, des négociations « harmonisation RH » avaient eu lieu avec les élu•es du comité technique. Contre l'avis du CT, et sans consulter le CHSCT, le président avait décidé que tous les personnels BIATSS allaient travailler 36 h 40 par semaine alors que plus de la moitié d'entre elles•eux travaillaient 35 h par semaine depuis 2002. Malgré une forte mobilisation des personnels (grève et 600 manifestant•es devant la présidence protégée par des vigiles), le CA du 20 novembre 2012 avait validé cette décision, ainsi que le principe du pointage pour tou•tes.

C'est cette décision qui vient d'être annulée par la justice, qui juge que le CA était alors mal constitué et qui donne enfin la possibilité aux personnels concernés de demander réparation : les personnels des ex. universités Nancy 2 et Paul-Verlaine Metz peuvent désormais demander l'indemnisation de toutes ces heures travaillées en trop depuis quatre ans.

## **Pour l'amélioration de nos conditions de travail, pour la qualité du service public, la FERC CGT revendique :**

- la suppression de l'annualisation, avec un temps de travail hebdomadaire de 35 h pour toutes et tous.
- Pas moins de 45 jours de congés et la possibilité de journées RTT pour celles et ceux qui le souhaitent.
- La défense et l'amélioration des statuts de fonctionnaire d'État ou des garanties collectives des personnels. En particulier, le respect des prérogatives des instances collectives (CAP...).
- La création d'emplois statutaires pour lutter contre la surcharge de travail, combattre le sous-effectif et répondre à l'ensemble des besoins.
- L'arrêt des suppressions et gels de postes.
- L'ouverture de négociations pour une nouvelle organisation du travail conduisant aux 32 h hebdomadaires sans perte de salaire dans toute la fonction publique.
- La fin des amplitudes journalières au-delà de 8 h/jour.
- La compensation des temps partiels de droit dans les établissements ou services.
- Le remplacement des agent•es dès le premier jour d'absence (maladie, maternité, formation) par une augmentation de la ligne budgétaire.
- La prise en compte des congés parentaux et/ou temps partiels dans le calcul de la pension.
- La titularisation immédiate et sans condition de concours ni de nationalité des précaires. En urgence, les non-titulaires doivent bénéficier des droits sociaux et syndicaux équivalents à ceux des titulaires. Les prérogatives des CCP doivent être élargies.
- La CDIisation immédiate de tous les agent•es non-titulaires sur des postes permanents en attendant leur titularisation.

- La fin de l'utilisation du statut dérogatoire : la Fonction publique doit imposer aux ministères la sortie de la dérogation et la titularisation de tous les contractuels exerçant des missions pour lesquelles il existe des corps de fonctionnaires.
- La fin des contrats de 10 mois obligeant les contractuels à se réinscrire au pôle emploi occasionnant des pertes de revenus : suppression des mois de carence.
- La création de nouveaux corps statutaires pour accueillir les missions pour lesquelles des emplois statutaires n'existent pas (par exemple pour les personnels AESH).
- Le paiement ou la récupération, selon le choix de l'agent, des heures supplémentaires.