

Note sur la gestion des temps à l'université Bordeaux Montaigne

1) Les dispositions législatives et réglementaires :

a) Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er.

b) L'accord cadre du 16 octobre 2001 portant Aménagement et réduction du temps de travail des personnels IATOS et d'encadrement fixe les dispositions suivantes :

La durée annuelle du travail d'un agent à temps complet est fixée à 1600 heures, conformément à l'article 1 du décret du 25 août 2000 ; ce volume de 1600 heures s'établit hors heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. 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.

Dans chaque service ou établissement, la réduction du temps de travail s'opérera suivant l'une des modalités suivantes ou suivant une combinaison des deux modalités :

- *réduction de la durée hebdomadaire de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence de 1 600 heures mentionnée au 2.1.2. ci-dessus et du nombre de jours de congés existant préalablement à l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2000, sur la base de 9 semaines dans les situations de travail les plus courantes à l'éducation nationale ;*
- *octroi de jours de congés supplémentaires au titre de l'aménagement du temps de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence, sans changement de la durée hebdomadaire initiale.*

Un cycle de travail est une période de référence permettant l'organisation du travail. C'est à l'intérieur du cycle que sont définis les horaires de travail, de manière que la durée totale du travail soit conforme sur l'année à la durée de référence de 1 600 heures.

Le cycle peut être hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel. Il est défini par service ou nature de fonction et les conditions de sa mise en œuvre (et des horaires en découlant) sont définies pour chaque service ou établissement après consultation du CTP ou de l'instance en tenant lieu.

Toutefois la définition des cycles auxquels peuvent avoir recours les services et les établissements est faite par un arrêté ministériel, déterminant en particulier les bornes quotidiennes et hebdomadaires ainsi que les modalités de repos et de pause.

Dans chaque service ou établissement, la réduction du temps de travail s'opère suivant l'une des modalités suivantes ou leur combinaison :

- 1) réduction de la durée hebdomadaire de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence de 1 600 heures et du nombre de jours de congés existant préalablement à l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2000 susvisé, sur la base de 9 semaines de congés dans les situations de travail les plus courantes à l'éducation nationale ;*
- 2) octroi de jours de congés supplémentaires au titre de l'aménagement du temps de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence, sans changement de la durée hebdomadaire antérieure.*

Ce temps de référence de 1 600 heures est passé en 2004 à 1 607 heures au moment de l'instauration de la "journée de solidarité", applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des 3 fonctions publiques. Elle prend la forme d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée.

Cet accord-cadre de 2001 indique que tous les agents bénéficient :

- des deux jours de fractionnement des congés annuels, dans les conditions inchangées du décret du 26 octobre 1984 (extrait article 1 *Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept*



jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.)

- des jours fériés légaux précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi non travaillés.

Les personnels du MENESR et donc de l'établissement ont donc une obligation de service de 1 607 heures, de laquelle est retranchée le bénéfice des 2 jours de fractionnement, pour atteindre le total effectif de 1 593h (1 607h – 14h).

2) Le décompte du temps de travail à Bordeaux Montaigne (Accord CPE 11 avril 2002)

Temps de travail journalier

Le temps de travail hebdomadaire à Bordeaux Montaigne est de 35h, soit 7h par jour ouvré.

Par application du principe réglementaire selon lequel « aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes », notre établissement rappelle le calcul selon lequel, pour une durée de travail journalière de 7h, les agents ont droit à 20 minutes de pause comptabilisées comme du temps de travail effectif quand cette pause est prise pendant la pause méridienne, amenant la durée journalière à 7h et 20 minutes, soit 7,33h.

Nombre de jours travaillés par an

Sur les 365 jours que compte une année, on dénombre 104 jours de week-end (52 semaines * 2 jours de week-end). Les agents ont droit à 47 jours de congés.

Réglementairement, comme évoqué plus haut, seuls les jours fériés précédés ou suivis d'un jour de congés sont réputés travaillés. On dénombre aujourd'hui 11 jours fériés par an. Afin de ne pas faire varier le nombre de jours fériés réputés travaillés chaque année, l'établissement s'engage à maintenir le principe de comptabilisation d'un forfait annuel de 8 jours fériés comptés dans le temps de travail annuel et considère donc par voie de conséquence qu'en moyenne, 3 jours fériés par an sont chômés. Dans ce cadre, le nombre de jours travaillés par an s'élève à : 365-104-47-3, soit 211 jours.

Le temps de travail annuel des agents administratifs de l'université est donc de : 211*7.33h, soit 1 546.6 heures.

Chaque agent devrait donc travailler 46.4 heures de plus par an, pour atteindre les 1 593h réglementaires.

3) Le schéma de consommation des congés / RTT / Heures supplémentaires :

Congés année N	Consommation en année N	Ou report N+1 (31 mars N+1) (coût moyen journalier agent chargé)	Ou versement sur le compte épargne temps Congés (coût moyen journalier chargé) Indemnisation (barème forfaitaire A/B/C chargé)



			RAFP (barème forfaitaire A/B/C)
RTT année N <i>Jour de repos acquis pour compenser le maintien d'un emploi du temps supérieur à 35 heures</i>	Production et consommation en année N	Report impossible	Versement sur le compte épargne temps possible Congés (coût moyen journalier chargé) Indemnisation (barème forfaitaire A/B/C chargé) RAFP (barème forfaitaire A/B/C)
Heures supplémentaires <i>Heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà du contingent annuel</i>	Production et consommation en année N	Report impossible	Versement sur le compte épargne temps impossible

4) Analyse quantitative et financière de la situation

a) Analyse quantitative et qualitative de l'évolution de la situation entre janvier 2014 et janvier 2015

- Entre les collègues qui posaient un service hebdomadaire de plus de 35 heures (74 agents) et ceux qui posent plus de 40 heures supplémentaires par an (92 collègues en 2014), près de la moitié des collègues de l'établissement effectuent déjà les 1 607 heures.
- Point sur les reports de congés non pris

Une situation qui concerne un nombre important de collègues de toutes catégories, titulaires et non-titulaires

145 agents ont un reliquat supérieur à 10 j				dont 82 ont plus de 16 j (dont 8 situations COM, CLM, CLD, congé maternité...)			
- 119 titulaires				- 72 titulaires (dont 6 situations particulières)			
	49 A				29 A		
	25 B				17 B		
	45 C				26 C		
- 26 agents non titulaires				- 10 agents non titulaires (dont 2 situations particulières)			
	9 A				0 A		
	4 B				3 B		
	13 C				7 C		

c. Focus CET

En 2014, 94 agents avaient un CET. Ce nombre est en augmentation en 2015 : on compte désormais 118 personnes dont 57 A, 28 B et 33 C



- Situation janvier 2014 : 94 agents détiennent un CET :

- catégorie A : 50 - ils pèsent donc 53% du total des CET alors qu'ils représentent moins de 27% des effectifs titulaires+contractuels
- catégorie B : 18 - ils pèsent donc 19% du total des CET alors qu'ils représentent moins de 17% des effectifs titulaires+contractuels
- catégorie C : 26 – ils pèsent donc 28% alors qu'ils représentent plus de 56% des effectifs titulaires+contractuels

Pour ces 94 agents : la ventilation s'opère comme suit :

0-10 jours : 21 agents / 11-20 : 35 / 21-30 : 21 / plus de 30 : 17

- Situation janvier 2015 : 118 agents détiennent un CET – augmentation de 25%

- catégorie A : 58 (+16%)
- catégorie B : 30 (+66%)
- catégorie C : 30 (+15%)

Pour ces 118 agents : la ventilation s'opère comme suit :

0-10 jours : 23 agents / 11-20 : 50 / 21-30 : 27 / plus de 30 : 18

Il convient d'insister sur la forte hausse (+43%) de la catégorie des agents bénéficiant d'un CET entre 10 et 20 jours (rappel seuil de déclenchement de la monétisation des jours CET)

b) Constats financiers

Définition de la notion de passifs sociaux :

Les passifs sociaux représentent les engagements de l'Université pris à l'égard de ses personnels, dont le paiement est différé pour une période plus ou moins longue. Ces droits acquis par les personnels, monétisables ou non, doivent être comptabilisés à la date de clôture.

La nature du passif (charge à payer ou provision) dépend du niveau de précision en matière d'estimation du montant ou de l'échéance de la sortie de ressources nécessaires à l'extinction de l'obligation.

La valorisation des jours déposés sur le CET en 2013 est de 438 735.26 €, en 2014 elle passe à 554 931.29 € soit une augmentation de 116 196.03 €. L'an dernier, la variation était de 80 756.61 € entre les jours déposés en 2012 et ceux déposés en 2013. La progression est donc continue et exponentielle.



En l'état, si l'établissement n'engage pas de réforme globale de la gestion du temps de travail, une projection de la situation donne les estimations suivantes :

- Nouvelle augmentation de 180 000 € de la valorisation des jours déposés en 2015
- En cumulé par rapport à la présente situation, la valorisation des jours de congés non pris en 2019, par rapport à la situation présente, aura probablement augmenté de plus de 500 000 €

5) Propositions :

Rappel Depuis la rentrée 2014, la règle des 35 heures hebdomadaires est respectée et encadrée (validation DGS). Les heures supplémentaires sont consommées dans l'année universitaire, ne sont pas reportables et ne peuvent pas alimenter le CET.

A la rentrée 2015

- **Pas de modification des références aux 47 jours de congés et aux 35 heures de travail**
- **Passage de l'ensemble des Agents Non-Titulaires disposant de moins de 2 ans d'ancienneté de 2,5 jours de congés à 3,5 jours de congés par mois.**

Au moment de relancer la discussion annoncée en juillet 2015, devant la difficulté à affirmer la cible d'un passage aux 1 607 heures pour le 1er septembre 2016 et compte tenu des objectifs affichés dans le DOB 2016 d'une réduction de l'augmentation observée ces dernières années des passifs sociaux liés à la valorisation des jours de congés non pris, il est proposé de nouvelles modalités d'action visant dans un premier temps à réaliser les objectifs de maîtrise de la hausse des passifs sociaux : 2 options envisagées pour réaliser cet encadrement

- ***Option 1 (formulée en juin/juillet 2015) Le report des jours de congés non pris au titre de l'année 2015/2016 ne sera permis que pour les personnels justifiant de l'exécution effective des 1 607 heures réglementaires***
 - ***Exemples***
 - ***Un agent dispose d'un reliquat de 36 heures de congés « reportables ». Le report ne sera pas accordé***
 - ***Un agent dispose d'un reliquat de 66 heures de congés. Le report sera permis mais uniquement pour les 20 heures au-delà des 1 607 heures, c'est-à-dire déduction faite des 46 heures « manquantes »***
- ***Option 2 (formulée en septembre 2015) L'établissement met en place une procédure de plafonnement des heures supplémentaires et d'encadrement des reports des jours de congés :***
 - **Plafonnement annualisé des heures supplémentaires (maximum 10 heures par mois et maximum 100 heures par an)**



- Encadrement des droits à report (hors situations de congés maladie ou maternité) avec une proposition de limiter ces jours « reportables » sur l'année N+1 à 10 jours maximum

6) Modalités opérationnelles

Mise en place, à l'automne 2015, d'un groupe de travail mixte Direction/Chefs de service/Représentants du Personnel chargé de travailler sur les pistes suivantes censées permettre de limiter les situations à l'origine de l'augmentation des reports des jours de congés non pris :

- Analyse par service des situations de reports de jours de congés non pris
- Réflexion sur l'organisation des services
- Définition des cycles d'activité
- Priorisation des activités et des objectifs
- Travail sur les pratiques professionnelles (exemple : gestion de la messagerie électronique)

Le groupe de travail produira ses conclusions pour le printemps 2016.