RÉGION
Nord-Pas de Calais

Madame la Proviseure, Monsieur le Proviseur,

Madame l'Intendante, Monsieur l'Intendant,

Suite à nos divers échanges au cours de l'année scolaire 2011/2012, je vous transmets, ci-joint, des fiches pratiques, élaborées dans un souci de transparence et de lisibilité, ayant pour objet de faciliter le travail de tous et le respect de la règle en matière de temps de travail et de modalités d'intervention des agent(e)s. Une série de fiches consacrées aux règles de remplacement vous est également adressée.

En ce qui concerne le temps de travail, j'ai souhaité que les règles applicables aux agent(e)s des EPLE se rapprochent de celles des agent(e)s du Siège tout en tenant compte des différences dûes notamment à l'annualisation du temps de travail dans les EPLE.

Ces fiches ne sont pas exhaustives. Elles pourront être complétées et mises à jour tout au long de l'année.
Vous pouvez également compter sur l'appui de vos Délégués Ressources Humaines en ce qui concerne notamment l'optimisation de l'organisation du travail de vos agent(e)s.

Vous espérant satisfaits de cette initiative

Bien cordialement,

Catherine DE PARIS

Temps de Travail et Modalités d'intervention des agents techniques

RÉGION Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°1

Fixation de la durée annuelle du travail

Le règlement intérieur prévoit une durée annuelle effective de travail **uniforme pour tous les établissements, soit 1558 heures pour un agent/e à temps plein** (conformément au tableau qui suit).

Pour un temps plein	Ensemble des agents (dont veilleurs de nuit)	Agents d'accueil et d'information logés en poste simple	Agents d'accueil et d'information logés en poste double
Durée effective après prise en compte des jours de fractionnement attribués dans le cadre du décret du 26 novembre 1985 et après déduction des jours fériés	1558	1677	1852
Octroi de deux jours de congés exceptionnels 2012/2013 soit 14 heures – art. 8.3 du règlement intérieur (voir extrait de la Note aux personnels techniques des lycées du 20 avril 2012, **ci-dessous**)	1544 en 2012-2013	1662 en 2012-2013	1835 en 2012-2013

Extrait de la note du Président en date du 20 avril 2012 :

- "Les deux jours de congés de fin d'année (article 8.2 du règlement intérieur) sont fixés dans le cadre de l'élaboration de l'emploi du temps annuel. Ils portent le nombre total de jours de congés à 54 pour un agent à temps plein.

- Les "deux jours" de congés exceptionnels (article 8.3 du règlement intérieur) sont convertis en heures (14 heures) et déjà déduits de la durée horaire annuelle (1558 heures) afin d'atteindre un total de 1544 heures effectives pour un agent à temps plein,"

Congés et RTT

54 jours de « congés » sont attribués aux personnels et se déclinent en :

- **22** jours de RTT,
- **30** jours de congés annuels,
- **2** jours de congés de fin d'année (article 8.2 du règlement).

+

La possibilité pour l'autorité territoriale d'accorder, annuellement, des jours de congés exceptionnels (article 8.3 du règlement intérieur), étendue aux personnels des EPLE.

N.B. Pour l'année scolaire 2012-2013, le nombre de jours a été fixé à deux soit 14 heures qui viennent en déduction de l'horaire annuel (1558 heures) afin d'atteindre un total de 1544h effectives pour un/e agent/e à temps plein.

⚠ Il convient de distinguer clairement, dans le cadre de l'élaboration des emplois du temps annuels des agent(e)s, pour chaque journée de congé de l'agent/e, s'il s'agit d'un jour de :
- congé annuel
- RTT
- congé de fin d'année.

En effet, seuls les congés annuels peuvent faire l'objet de récupérations s'ils n'ont pu être pris pour des raisons de santé.
A défaut de précision, les jours de "congés" perdus seront par défaut considérés comme des jours de congés annuels récupérables sur la demande de l'agent/e.

RÉGION
Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°3

L'élaboration concertée de l'emploi du temps annuel

Une réunion de concertation, portant sur l'organisation du travail de l'année à venir et sur l'élaboration des emplois du temps, est planifiée en début d'année scolaire avec l'ensemble des agent(e)s .

Cet emploi du temps annuel est communiqué et remis avant fin septembre aux agent(e)s.

Cette concertation prend en compte

- **Les contraintes de service** de l'année à venir : évènements particuliers engendrant une charge de travail ou une organisation du travail différente, moyens d'amélioration du service, prise en compte des attentes des usagers, programmation des travaux

- **Les contraintes personnelles des agent(e)s** lorsque les nécessités du service le permettent. En particulier, dans le respect de l'intérêt du service et dans un souci de développement durable, les horaires des agent(e)s sont aménagés en tenant compte des horaires de transports en commun.

RÉGION
Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°4

L'élaboration concertée de l'emploi du temps annuel

1. l'annualisation du temps de travail ne permet pas le report des jours de travail d'une année scolaire sur l'autre.

2. Les jours de permanence s'achèvent le 31 août. Les premiers jours du mois de septembre, même hors présence des élèves, ne sont pas considérés comme tels. Le nouvel horaire annuel commence le 1er septembre.

3. la règle reste le travail sur 5 jours. Néanmoins, si le service le nécessite, une organisation du travail sur 4 jours est possible en accord avec l'agent/e.

4. Toute convocation par le Service Santé et Qualité de Vie au Travail est comptabilisée
comme du temps de travail.

5. le temps passé à exercer les missions d'assistant(e)s de prévention est considéré comme du temps de travail effectif.

Le Compte Épargne Temps (CET) 1/2

- Ouverture et alimentation (jours de CA et RTT) **avant le 30 septembre**
- En accord avec l'autorité fonctionnelle

N.B. Les agent(e)s concerné(e)s réalisent donc un nombre supérieur de jours de permanence dans la mesure où leur droit à congés de l'année est réduit par rapport à ceux de leurs collègues.

Modalités administratives

Ouverture, alimentation ou utilisation du CET :
remplir un formulaire soumis à la signature du gestionnaire et du chef d'établissement et transmis au service

"Communication Interne et Relations Sociales"

n° de fax : 03 28 82 63 15

e-mail : pic@nordpasdecalais.fr

⚠ Après retour d'un arrêt maladie prolongé, si le reliquat de congés annuels est important, Il est possible en cours d'année d'ouvrir ou d'alimenter un CET.

suite →

Le Compte Epargne Temps (CET) 2/2

Réglementation applicable en la matière

- Plafond de jours épargnés = 60 jours,

- L'épargne est maintenue sans limite de durée,

- Si décès d'un agent/e titulaire d'un CET : les ayants droits bénéficient automatiquement d'une indemnisation au titre des droits à congés acquis par l'agent/e décédé(e),

- Pas de délibération permettant la monétisation des jours de compte épargne temps, ou le versement de leur contrepartie financière au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.
Les jours épargnés sont donc obligatoirement pris sous forme de jours de congés par les agent(e)s,

- Suppression du seuil des 20 jours épargnés à partir duquel les jours peuvent être utilisés. En revanche, des congés épargnés au titre d'une année donnée ne peuvent être pris qu'à compter de l'année qui suit,

- Plus de délai de prévenance pour la prise de jours ; celle-ci reste néanmoins soumise aux nécessités du service.

RÉGION Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°6

Les autorisations exceptionnelles d'absence 1/2

Les autorisations d'absence exceptionnelles sont octroyées sous réserve des nécessités du service. Si l'établissement oppose les nécessités du service pour refuser la demande de l'agent/e, elle fait l'objet d'un report au plus tard avant la fin de l'année scolaire.
Le report à la demande de l'agent/e n'est pas prévu.

Pour les demandes d'autorisation d'absence prévisibles (examens et concours, mariage, déménagement...) : nécessité de respecter un délai de prévenance raisonnable.

A retenir

Les autorisations d'absence ne peuvent pas être reportées à la demande de l'agent/e lorsque leur fait générateur survient au cours d'une période de congés (hors jours de RTT), sauf si l'autorisation d'absence est demandée en raison d'une naissance ou du décès d'un proche.

suite →

Fiche actualisée le 20 août 2012

Les autorisations exceptionnelles d'absence 2/2

Nouveauté 2012/2013

par souci d'équité de traitement et d'harmonisation avec les agent(e)s du Siège, les agent(e)s des EPLE se voient progressivement accorder les mêmes avantages tout en prenant en compte l'annualisation du temps de travail.

Ainsi, dès cette année scolaire, les agent(e)s des EPLE peuvent bénéficier de :

- 1 journée d'autorisation d'absence pour effectuer un bilan de santé (sur présentation de la convocation de la sécurité sociale)

- ½ journée d'autorisation d'absence pour participer au don du sang (sur production d'une convocation ou d'un justificatif établi par l'Établissement Français du Sang)

- 1 journée d'autorisation d'absence en cas de décès des oncles, tantes, neveux et nièces (de l'agent/e uniquement), beaux-frères, belles-sœurs, beaux grands parents

Il est rappelé que les agent(e)s non titulaires recruté(e)s dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, nommé(e)s généralement pour des durées plus longues, bénéficient des autorisations exceptionnelles d'absence dans les mêmes conditions que les titulaires.

RÉGION Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°7

Intervention dans les logements de fonction

Ce qui est permis :

- Entretien des parties communes des logements (escaliers, couloirs, espaces verts communs)
- EMOP peuvent intervenir dans les parties privatives des logements de fonction à la demande du propriétaire (Région)
- Manutention des poubelles et containers collectifs d'ordures ménagères
- Contenir les dégâts en cas d'urgence

Ce qui est écarté :

- intervention dans les parties privatives des logements de fonction à la demande du locataire : réalisation de travaux divers, entretien du jardin privatif...

Fiche actualisée le 20 août 2012

Permanences

Le chef d'établissement

Il est responsable de la sécurité des personnes et des biens. Il lui appartient d'arrêter les services de permanence dans son établissement.

Il est chargé de mettre en place un dispositif permettant de joindre un fonctionnaire responsable.

Dans la mesure du possible, un document précisant les responsables pendant les permanences et périodes de fermeture au public ainsi que les mesures de sécurité mises en place est adressé aux services régionaux.

Les agent(e)s

Ils/elles peuvent être chargé(e)s d'assurer l'ouverture et la fermeture des portes du lycée pendant leurs jours de permanence.

- L'agent/e ne peut être seul(e)
- les agent(e)s seront muni(e)s d'un moyen de communication avec l'extérieur
- les agent(e)s disposeront d'une trousse de sécurité

Autres interventions

- Les agent(e)s n'ont pas à intervenir pendant leurs heures de travail dans les CFA et GRETA quand les bâtiments sont clairement identifiables. Cela reste en revanche possible hors temps de travail à condition de faire une demande de cumul d'activité auprès de l'autorité territoriale, avec prise en charge de la rénumération par ces organismes.

Les modalités de remplacement d'un agent dans les EPLE

Le temps partiel

Qu'il soit de droit ou sur autorisation de l'autorité fonctionnelle, le temps partiel ne peut faire l'objet d'un comblement par la voie de recours à un/e agent/e contractuel/le.

Il incombe à l'autorité fonctionnelle de veiller à la continuité des missions de service public dans le cadre d'une répartition ajustée des charges de travail des différents collaborateurs.

Toutefois et en ce qui concerne les missions de restauration (cuisinier), le recours à un/e agent/e contractuel/le est permis dès lors que le remplacement concerne un/e agent/e travaillant à 50 %.

La maladie ordinaire 1/2

Le remplacement d'un/e agent/e momentanément indisponible pour cause de maladie ordinaire est soumis à plusieurs conditions :

• **lorsque l'absence de l'agent/e est inférieure à un mois,** il appartient à l'autorité fonctionnelle de veiller au bon fonctionnement de l'établissement dans le cadre d'une répartition ajustée et priorisée des missions et tâches imparties aux différents collaborateurs.
Toutefois et en ce qui concerne les missions de restauration (cuisinier), il est permis de procéder au remplacement de l'agent/e momentanément indisponible exerçant les fonctions de cuisinier et ce, dès le 1er jour d'absence.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** (arrêt de travail atteignant plus d'un mois sans discontinuité), il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le au titre d'un remplacement pour les motifs suivants :

- Besoin d'assurer la continuité du service (cuisiniers, accueil).

OU

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné (agent/e polyvalent d'entretien, ouvrier en installations électriques...).

En l'absence de réunion de ces conditions, aucun remplacement ne peut intervenir.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** (arrêt de travail atteignant plus d'un mois sans discontinuité) **et que cette absence survient notamment durant la période des petites vacances scolaires,** il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le au titre d'un remplacement pour les motifs suivants :

suite →

- En cas de permanence effective de l'établissement pendant ces vacances et pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

ET

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné (agent/e polyvalent d'entretien, ouvrier en installations électriques...).

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** (arrêt de travail atteignant plus d'un mois sans discontinuité) **et que cette absence survient notamment durant les vacances d'été**, le remplacement ne peut être accordé qu'au titre des critères suivants :

- En cas de permanence effective de l'établissement au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

ET

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

Le congé de longue maladie, de longue durée et le congé pour grave maladie

• Le remplacement d'un/e agent/e momentanément indisponible pour l'un de ces trois motifs, peut être autorisé, après évaluation du besoin exprimé, à condition qu'il y ait déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné.

• **Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

• **Au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

RÉGION
Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°4

Le congé maternité et le congé pathologique précédant ou suivant le congé maternité

LE CONGÉ MATERNITÉ

• Le remplacement d'une agente momentanément indisponible en raison d'un congé maternité peut être autorisé.

• **Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

• **Au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE PRÉCÉDANT OU SUIVANT LE CONGÉ MATERNITÉ

Le remplacement de l'agente en congé pathologique est accordé dans les mêmes conditions que pour le congé maternité.

Fiche actualisée le 20 août 2012

Le congé parental et le congé de présence parentale

• Le remplacement d'un/e agent/e en congé parental ou congé de présence parentale peut être autorisé.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est inférieure à un mois,** il appartient à l'autorité fonctionnelle de veiller au bon fonctionnement de l'établissement dans le cadre d'une répartition ajustée et priorisée des missions et tâches imparties aux différents collaborateurs.
Toutefois et en ce qui concerne les missions de restauration (cuisinier), il est permis de procéder au remplacement de l'agent/e momentanément indisponible exerçant les fonctions de cuisinier/e et ce, dès le 1er jour d'absence.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** *(cumul du congé parental atteignant plus d'un mois sans discontinuité),* il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le :

- Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement, le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

- Au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire ET en cas de permanence effective de l'établissement, le remplacement peut être autorisé. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

RÉGION
Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°6

L'attente du pourvoi du poste par un fonctionnaire

Le recours au CDD peut être justifié pour combler un besoin en personnel résultant de l'ouverture d'un poste permanent et ce, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le remplacement ne peut intervenir qu'une fois la déclaration de vacance de poste réalisée par le service Emploi de la Direction des ressources humaines auprès du Centre de Gestion du Nord a été validée par ce dernier.

La demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.
Les demandes seront analysées au cas par cas.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

RÉGION
Nord-Pas de Calais

Fiche pratique n°7

Les congés annuels et RTT

Qu'il s'agisse d'un congé annuel et/ou d'une réduction du temps de travail, le recours à un/e agent/e contractuel/le pour assurer le remplacement de l'agent/e momentanément indisponible n'est pas autorisé.

Il incombe à l'autorité fonctionnelle de veiller à la continuité des missions de service public dans le cadre d'une répartition ajustée des charges de travail des différents collaborateurs.

Fiche actualisée le 20 août 2012

Le compte épargne temps (CET) 1/2

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est inférieure à un mois,** il appartient à l'autorité fonctionnelle de veiller au bon fonctionnement de l'établissement dans le cadre d'une répartition ajustée et priorisée des missions et tâches imparties aux différents collaborateurs.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** (arrêt de travail atteignant plus d'un mois sans discontinuité), il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le au titre d'un remplacement pour les motifs suivants :

- Besoin d'assurer la continuité du service (cuisiniers, accueil).

OU

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné (agent/e polyvalent d'entretien, ouvrier/e en installations électriques...).

En l'absence de réunion de ces conditions, aucun remplacement ne peut intervenir.

• **Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence.

• **Lorsque l'absence (supérieure à un mois) survient notamment durant les vacances d'été ET en cas de permanence effective de l'établissement au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire,** il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le au titre d'un remplacement pour les mêmes motifs :

suite →

Le compte épargne temps (CET) 2/2

- Besoin d'assurer la continuité du service (cuisiniers, accueil).

OU

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné (agent/e polyvalent d'entretien, ouvrier/e en installations électriques...).

En l'absence de réunion de ces conditions, aucun remplacement ne peut intervenir.

Attention ! :
Aucun remplacement ne peut intervenir
entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

Le congé de formation professionnelle 1/2

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est inférieure à un mois,** il appartient à l'autorité fonctionnelle de veiller au bon fonctionnement de l'établissement dans le cadre d'une répartition ajustée et priorisée des missions et tâches imparties aux différents collaborateurs.

Toutefois et en ce qui concerne les missions de restauration (cuisinier), il est permis de procéder au remplacement de l'agent/e momentanément indisponible exerçant les fonctions de cuisinier/e et ce, dès le 1er jour d'absence.

• **Lorsque l'absence de l'agent/e est supérieure à un mois** *(arrêt de travail atteignant plus d'un mois sans discontinuité)*, il est possible de recourir à un/e agent/e contractuel/le au titre d'un remplacement pour les motifs suivants :

- Besoin d'assurer la continuité du service (cuisiniers, accueil).

OU

- En cas déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné.

En l'absence de réunion de ces conditions, aucun remplacement ne peut intervenir.

• **Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence.

• **Lorsque l'absence (supérieure à un mois) survient notamment durant les vacances d'été ET en cas de permanence effective de l'établissement au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire.** Dans cette hypothèse, les conditions liées au remplacement sont identiques :

suite →

Le congé de formation professionnelle 2/2

- Besoin d'assurer la continuité du service (cuisiniers, accueil).

OU

- En cas de déficit de plus d'un poste dans l'emploi concerné.

En l'absence de réunion de ces conditions, aucun remplacement ne peut intervenir.

Attention ! :
Aucun remplacement ne peut intervenir
entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.

La décharge syndicale

Lorsque la décharge syndicale de l'agent/e atteint 50 à 100 %, il est possible de procéder au comblement de la décharge en recourant à un/e agent/e contractuel/le.

La réserve opérationnelle

Le remplacement d'un/e agent/e momentanément indisponible en raison d'une position de réserve opérationnelle peut être autorisé :

• **Durant les petites vacances scolaires ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé pour la durée de la permanence. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

• **Au début des vacances d'été et avant la rentrée scolaire ET en cas de permanence effective de l'établissement,** le remplacement peut être autorisé. Dans cette hypothèse, la demande de recours à un/e agent/e en CDD intervient sur demande expresse et motivée de l'établissement.

Attention ! :
Aucun remplacement ne pourra être autorisé entre le 14 juillet et la dernière semaine du mois d'août.