

Temps de travail des personnels BIATSS



Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup ?

- Une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle.
- Le passage aux 32 heures hebdomadaires, sur 4 jours, sans perte de salaire, ni des droits à congés, sans annualisation. Voir les 32 propositions de la CGT pour les 32h et la réduction du temps de travail.
- Une amplitude maximale quotidienne de 10 heures
- Un temps de travail maximum quotidien de 9 heures
- Un repos minimum quotidien entre deux prises de travail de 12 heures
- Un repos compensateur de 50% au-delà de 38 heures
- Deux journées de repos consécutives par semaine, au minimum
- Le respect des temps d'habillement, de douche, de pause et de tous les temps contraints qui sont du temps de travail
- Le travail de nuit doit s'étendre entre 21h et 7h
- L'abrogation du trentième indivisible pour service non fait
- L'abrogation de la journée de carence en cas d'arrêt maladie
- Pas moins de 45 jours de congés annuels pour les personnels BIATSS

Le temps de travail: quelle est la durée légale ?

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel un-e agent-e est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (décret du 25 août 2000).

La durée légale du travail est fixée à 1 607 heures effectives maximum par an (*dont 7 heures non rémunérées au titre de la journée de solidarité*), sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées, ou 35 heures en moyenne par semaine dans les administrations et établissements publics de l'État (Code de la fonction publique : article L611-1 ; 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'État)

Au-delà de 35 heures, les heures sont cumulées et récupérables sous la forme d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT). La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Dans chaque 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 1 607 heures 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 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.

Semaine des 4 jours : une fausse bonne idée ?

Suite à la contre-réforme des retraites, le gouvernement Macron ne jure plus que par la semaine des 4 jours, sans envisager pour autant de réduire le temps de travail. Le 22 mars 2024, une note de la DGAFP trace le cadre de cette « expérimentation » dans la fonction publique : maintien des 1607h/an sans modulation de cette durée, effectifs constants (« l'organisation du travail sur une durée de 4 jours ne pourra donner lieu à un accroissement des effectifs »), organisation de la semaine en 4 ou 4,5 jours ou possibilité d'alternance semaine en 4 jours et 5 jours, impact sur les congés (*le nombre de congés annuels étant fonction du nombre de jours effectivement travaillés par l'agent : décret n°84-972*), non réduction des plages d'ouverture au public voire élargissement....Il s'agit non pas de réduire le temps de travail, mais de caser en 4 jours ce que les agents font habituellement en 5 jours, donc d'intensifier le rythme avec les risques physiques et psychiques que cela peut entraîner. La CGT s'oppose à la semaine des 4 jours sans réduction du temps de travail et défend les 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire, ni de droit à congés, sans annualisation.

La circulaire n°2002-007

Le temps de travail des personnels BIATSS s'appuie, en partie, sur la [circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002](#). Chaque établissement décline avec ses propres règles la circulaire avec de grandes variations selon les établissements et les services, en fonction de l'historique de l'établissement et des rapports de forces. Le ou la chef-fe d'établissement, en concertation avec les organisations syndicales au sein des instances (CSA puis CA), 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. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, à chaque fois que des restructurations ont lieu, les directions cherchent à harmoniser vers le bas les règles et à rogner notamment sur le temps de travail et les congés.

Dans tous les cas, les garanties minimales sont les suivantes :

| | |
|---|--|
| Durée hebdomadaire de travail effectif | 48h maximum (heures supplémentaires comprises) et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives |
| Repos hebdomadaire minimum | 35 heures |
| Durée maximale quotidienne de travail | 10 heures |
| Amplitude maximale de la journée de travail | 12 heures |
| Repos quotidien minimum | 11h entre 2 périodes de travail |
| Pause | 20 minutes à partir de 6h de travail |

A noter que la circulaire n°2002-007 stipule notamment :

- 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, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés, ni récupérables ».
- La pause de 20 minutes : « les personnels dont le temps de travail quotidien atteint 6h, bénéficient d'un temps de pause d'une durée non fractionnable de 20 minutes [...]. Ce temps de pause peut coïncider avec la pause méridienne. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'éducation nationale. L'ouverture des services publics est ainsi aménagée dans le souci d'accueillir en continue les usagers dans les meilleures conditions, notamment à l'heure de la pause méridienne ». [\[Article 3 du Décret du 25 août 2000 : « aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6h sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes »\]](#)
- Les 2 jours de fractionnement : « au regard du mode d'organisation saisonnier propre au fonctionnement du service public de l'éducation, les obligations annuelles de travail peuvent être déclinées : soit sur la base de 1607h dues par les agents, assortie d'un droit à 2 jours de fractionnement des congés (sur la base de 7 heures par jour) en application du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ; soit sur la base de 1593 heures, les 2 jours de fractionnement étant forfaitairement déduits à raison de 7 heures par jour ». La pratique consistant à imputer les 2 jours de fractionnement au 1607h (soit 1593 h) est largement répandue dans la fonction publique.

Au 10 janvier 2024, la Cour des comptes a publié "[Le temps de travail des personnels non enseignants des universités : suivi des suites du référé du 19 septembre 2019](#)". Elle demande l'abrogation de la circulaire n°2002-007 (au motif qu'elle diminue le temps de travail des personnels BIATSS de l'enseignement supérieur et de la recherche), la publication d'un nouvel arrêté et d'une nouvelle circulaire pour l'enseignement supérieur (fin 2024). Dans son rapport, la Cour des comptes préconise notamment une remise à plat des congés annuels et jours d'ARTT, et l'implication sur les congés maladies (quand un-e agent-e est en arrêt maladie, il/elle ne cumule pas de temps de travail ouvrant droit à des RTT. Certains établissements considèrent que le droit à congés réglementaire est de 25 jours et que les 20 autres jours sont des jours ARTT, cela leur permet d'amputer les droits en cas d'absences pour maladie) ; la suppression de la possibilité de comptabiliser les jours fériés comme du temps de travail effectif ; ne plus faire référence à la pause de 20 minutes ; et de ne plus appliquer les 2 jours de fractionnement. L'objectif est clair : augmenter le temps de travail des personnels BIATSS. Pour plus d'éléments sur le rapport de la Cour des comptes : se référer à la dernière partie de cette fiche « Pour conclure : temps de travail des BIATSS : le grand bond en arrière ? »

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par l'agent-e à la demande de son/sa chef-fe de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles donnent lieu soit à la récupération, soit à indemnisation.

[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'État](#) - articles 3, 4
[Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique d'État \(FPE\)](#) - articles 4, 6, 7

Les pauses

Pause réglementaire de 20 minutes pour 6 heures de travail

Conformément au 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'État, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que l'agent-e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Comme précédemment indiqué, la circulaire 2002-007 indique : « les personnels dont le temps de travail quotidien atteint 6h, bénéficient d'un temps de pause d'une durée non fractionnable de 20 minutes [...]. Ce temps de pause peut coïncider avec la pause méridienne. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'éducation nationale. L'ouverture des services publics est ainsi aménagée dans le souci d'accueillir en continu les usagers dans les meilleures conditions, notamment à l'heure de la pause méridienne ».

Pause méridienne

Il n'existe pas de texte réglementaire ou d'application du Ministère de l'Éducation Nationale ou de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche fixant le temps de la pause repas. 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. ». Elle n'est donc pas rémunérée. Attention, 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 rémunérée comme tel. (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000 et Cass. soc. 13 janvier 2010 n°de pourvoi 08-42716).

Les déplacements font-ils partie du temps de travail?

L'arrêté du 15 janvier 2002 - article 11 indique que les temps de déplacement effectués dans les heures normales de travail sont inclus dans le temps de travail effectif pour leur durée réelle. En application de l'article 9 du décret du 25 août 2000, les temps de déplacement nécessités par le service et accomplis en dehors des heures normales de travail sont assimilés à des obligations de service liées au travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Sont notamment visés les temps de déplacement, dans le cadre de missions occasionnelles, entre le lieu habituel de travail ou la résidence administrative et un autre lieu de travail désigné par l'employeur ainsi que les temps de déplacement entre les établissements d'exercice pour les personnels assurant un service partagé ; les temps de déplacement liés à des fonctions itinérantes au sein d'une zone géographique identifiée, qui sont décomptés pour leur durée réelle dans la limite de deux heures par jour, déduction faite du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ou la résidence administrative.

Ne font pas partie du temps de travail effectif les déplacements entre le domicile et le ou les lieux de travail habituels.

Les temps de déplacement nécessités par le service, qu'ils soient accomplis dans les heures normales de travail ou en dehors, sont assimilés à des obligations de service liées au travail et donc inclus dans le temps de travail effectif pour leur durée réelle.

Concernant les déplacements temporaires (agent en mission, en stage, etc.), se référer au décret n°2006-781. N.B. L'arrêté du 20 septembre 2023 vient modifier les taux d'indemnités de mission, à compter du 22 septembre 2023. De plus, le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € (120 € auparavant) pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Les astreintes et les sujétions

Astreintes

Une astreinte est une période pendant laquelle l'agent-e, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir à la demande de l'administration. L'agent-e doit rester à son domicile ou à proximité. Il s'agit d'une contrainte particulière n'intervenant que ponctuellement. L'astreinte est liée soit à la nécessité de continuité de service, soit à la sécurité des personnes et/ou des biens. Elle n'est pas comptabilisée comme une période de travail effectif, sauf quand l'agent-e doit intervenir (la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de l'intervention sont alors considérés comme du temps de travail effectif). Sont notamment susceptibles d'être soumis à astreinte les personnels logés par l'administration par nécessité absolue de service, à l'exception des personnels ouvriers chargés de l'accueil.

Les astreintes à domicile donnent lieu à compensation selon les modalités fixées par l'arrêté du 15 janvier 2002

Les agent-es suivant-es ne sont pas concerné-es par des compensations d'astreintes : agent-e qui disposent d'un logement de fonction, agent-e pouvant bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), agent-e qui bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure.

Sujétions

La sujétion est une contrainte particulière liée à la nature des missions à assurer (exemples : travail de nuit, horaires décalés, etc.). Les notions de récurrence et de régularité y sont associées. La sujétion est précisée dans la fiche de poste de l'agent-e. La liste des emplois et les modalités

de prise en compte des sujétions particulières auxquelles sont soumis certains personnels des établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur sont fixées par décision du président ou du directeur de l'établissement, après avis des instances compétentes (CSA). Les sujétions ayant lieu au-delà de la durée hebdomadaire de travail, elles donnent lieu à valorisation soit en termes de rémunération soit en récupération.

L'arrêté du 15 janvier 2002 - article 5 fixe les modalités de compensation des sujétions.

Pour conclure : temps de travail des BIATSS : le grand bond en arrière ?

A la suite de son référé du 19 septembre 2019, la Cour des comptes a présenté, le 7 septembre 2023, un « relevé de conclusions définitives » qui revient sur le temps de travail des BIATSS au sein des universités. Elle rappelle son point de vue selon lequel ces agents travailleraient en moyenne 140h en dessous de la durée légale de travail de 1607h annuelles. Cette durée inférieure est le résultat des négociations engagées entre les universités et les syndicats, reprises par la circulaire – illégale selon les magistrats financiers – du 21 janvier 2002. La Cour des comptes invite donc le ministère en charge de l'enseignement supérieur ainsi que les universités à revenir au droit commun. Mais elle observe aussi que le contexte rend l'opération délicate : les emplois de BIATSS sont très souvent peu attractifs, notamment parce qu'ils sont moins bien rémunérés. Elle suggère une augmentation progressive du temps de travail, assortie de compensations indemnitaires (primes).

L'argumentaire juridique des magistrats est déployé dans un moment où s'y superposent un discours politique agitant le spectre des déficits publics et de leurs conséquences délétères, la comparaison stigmatisante des « privilégiés » et le retour du travail condition nécessaire à la création de richesses. Simplisme et grosses ficelles à plein régime. L'argument de la seule comparaison des durées de travail ne tient pas, d'abord parce que 1607h n'est qu'une durée normale de travail. Le régime illégal résulte seulement du fait qu'il a été mis en place par une circulaire. Mais travailler moins que 1607h n'est pas en soi illicite. Ensuite, à bien examiner la réalité du temps de travail, nombreux sont les agents qui travaillent plus que 1607h par an. Fréquentes sont ces heures effectuées qui ne sont pas comptabilisées ou sont vaguement « forfaitisées ». Enfin, revenir sur la durée du travail impose d'examiner les raisons pour lesquelles les emplois de BIATSS sont, pour reprendre la formule des juges, moins « attractifs » que les autres. C'est à la fois l'ensemble des conditions de travail et de rémunération qu'il faut examiner, plutôt que se laisser aller à des « contrats de projet » conclus par opportunisme à la tête du client.

Pour conclure, la nouvelle attaque de la cour des comptes à l'égard des BIATSS (car ce n'est pas la première), participe d'une offensive libérale de long terme, qui vise, depuis plus de 30 ans de reprendre aux travailleurs leurs conquises. Après le détricotage du temps de travail des 35 h dans le privé, puis de celui de la fonction publique territoriale, c'est au tour des travailleurs de l'ESR d'être passés à la moulinette du « travailler plus pour gagner toujours moins ». Depuis la « réforme » Balladur de 1993 suivie de sa litanie de contre-réformes, c'est l'ensemble des salariés du privé et des agents de la fonction publique qui ont subi le rouleau compresseur d'un temps de travail allongé (passage de l'âge de la retraite de 60 ans à 64 ans, soit au moins 6428 heures reprises par le capital, qui n'a cessé de profiter de la situation au détriment des travailleurs).

Textes réglementaires

- Code général de la fonction publique : article L611-1 à L611-3
- 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'État
- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- Circulaire n°2002-007 relative aux obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique d'État (FPE)
- Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale
- Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat