

Vacances maintenues ou pas ?

Les dangers des ordonnances Macron-Philippe sur « l'état d'urgence sanitaire » et les vacances scolaires

Dans le contexte du confinement et de la fermeture des établissements scolaires, se pose la question de la prise en compte du temps de travail et des congés.

Concernant les personnels enseignants, on peut affirmer que leur temps de travail a augmenté considérablement avec le télétravail. Les personnels de vie scolaire, sociaux, de santé, ont également été mis à contribution pour la « conservation du lien avec les élèves », là encore avec des conséquences sur la durée hebdomadaire du travail. Les dates des congés de printemps ont été certes maintenues officiellement mais dans la réalité, ils sont maintenus avec une pression incroyable sur les personnels avec les « vacances apprenantes » ainsi que toutes les consignes données à tous les niveaux.

Les non réponses du gouvernement et du ministre demeurent sur la suite de l'année scolaire.

La question des congés se pose par ailleurs différemment selon les corps et les statuts : enseignants, CPE, PsyEN, AED, AESH, titulaire ou non titulaire, avec définition annualisée du temps de travail ou non...

Cette note fait un point sur les décisions gouvernementales à ce jour et sur les questions qui se posent.

La FNEC FP-FO demande, avec ses syndicats nationaux, audience aux ministres Blanquer et Vidal ainsi qu'à la DGRH.

Le SN invite les syndicats départementaux à faire remonter toute question ou difficulté, remise en cause, constatée à ce sujet.

Le SN

Les instructions gouvernementales

Article 11

Le gouvernement s'appuie la loi « n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 », **qui, dans son article 11**, permet « à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les

dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique » (https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2020/3/23/PRM_X2007883L/jo/texte).

Dérogation au temps de travail dans la Fonction publique

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) a publié une fiche « Covid-19 : dérogation temps de travail dans la Fonction publique ».

Dans cette fiche, la DGAFP s'appuie principalement sur l'**article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'Etat**, pour justifier qu'il peut être dérogé aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...), « **lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée** ».

Ces dispositions concerneraient donc les agents relevant des textes ARTT (temps de travail annualisé de 1607h...), c'est-à-dire les personnels de laboratoire, administratifs, sociaux, santé, CPE, PsyEN...

Il s'agit pour l'administration de pouvoir modifier et augmenter le temps de travail !

Ceci ne semblerait donc pas concerner les établissements scolaires qui sont fermés actuellement... mais pourrait s'appliquer au moment de leur réouverture, pour augmenter les durées hebdomadaires du travail. D'autant plus que la durée des « circonstances exceptionnelles » et de la « période limitée » n'est pas précisée.

Covid-19 et congés

La DGAFP a aussi publié une fiche « Covid-19 : congés ».

Il y est stipulé que

- l'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 prévoit une période minimale de congés annuels de quatre semaines
- les fonctionnaires en activité ont droit à un congé annuel avec traitement et que les fonctionnaires restent en position d'activité, qu'ils soient en ASA, télétravail ou arrêt de maladie ; à ce titre, ils ont droit auxdits congés
- par contre la période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT (liés à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, par exemple les agents de laboratoire qui ont un emploi du temps habituellement compris entre 39h et 43h par semaine)
- **les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés** (sauf demande contraire des agents et accord des responsables)
- les ASA n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés
- **le chef de service peut à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service**

L'application de ces dispositions pourrait impacter le reste de l'année scolaire, voire civile.

« Open bar » pour les employeurs publics.

La DGAFP a enfin diffusé une instruction aux chefs de services dans les ministères concernant les congés, qui stipule que les employeurs, directeurs d'administration, autorités administratives, chefs de service « *peuvent prendre toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de leur administration* », « *disposent de ce pouvoir d'organisation leur permettant d'organiser la prise des jours de congés* », et « *pourront en particulier être conduits à annuler les congés posés* ». Bref c'est « open-bar » pour les employeurs publics !

Comme le commente la FGF FO : « *cette instruction validée par le Premier Ministre continue de stigmatiser les fonctionnaires et agents publics.* »

Les congés posés pendant la période de confinement seraient donc perdus et défalqués des congés annuels.

L'argument fallacieux est que « **Demain, aux côtés des salariés du secteur privé également confinés,**

tous auront un rôle à jouer pour relancer l'activité dans notre pays. Il convient donc d'anticiper dès à présent la sortie du confinement et de garantir, au-delà de la gestion de crise, la continuité des services publics en évitant toute désorganisation. »

« *En résumé, évitons que les agents aient trop de stock de congés au moment de la reprise pour être sûr de relancer l'activité donc l'économie au prétexte de l'union sacrée. Pour la FGF-FO, cette instruction est inadmissible et c'est une honte en plein confinement.* »

Revendications immédiates pour les personnels

Pour FO, les agents qui restent confinés ne doivent pas se voir décompter des jours de congés mais être placés en ASA sans réduction du nombre de jours de congés prévus et programmés avant la crise sanitaire. En effet, dans ce contexte anxiogène, la période de confinement ne peut en aucun cas être assimilée à des congés. Ne pas pouvoir se déplacer, ne pas pouvoir même sortir de chez soi, ce n'est pas être en congé ! Au contraire pour de nombreux collègues, c'est un facteur de stress supplémentaire.

De nombreux personnels ont accepté de travailler dans des conditions dégradées, souvent avec des enfants à charge, que ce soit sur leur lieu de travail en étant trop souvent mal protégés, ou en télétravail. Trop souvent, ce dernier a lieu en dehors de la réglementation et des préconisations, notamment concernant le droit à la déconnexion et le respect de la distinction entre vie privée et vie professionnelle.

Imposer des congés qui réduiraient d'autant les congés après le déconfinement, aggraverait la situation. Car cela imposerait aux personnels de fournir quatre, cinq ou six jours de travail supplémentaire après le confinement, ceci après avoir fourni un travail énorme pour assurer la continuité d'activité annoncée par le ministre pendant la période de confinement.

Contractuels

Le régime de congés des enseignants s'applique dans les mêmes conditions aux contractuels, qui ne sont pas concernés par le décret du 25 août 2000.

CPE

La circulaire « missions des CPE » mentionne que les obligations de service des CPE sont définies par le 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, dans le cadre de l'horaire annuel de référence de 1607 heures (ramené à 1593 heures par la prise en compte de 14 heures annuelles au titre des jours de fractionnement) pour un temps complet.

Ce volume horaire se répartit selon un cycle de travail hebdomadaire pendant les 36 semaines de l'année scolaire ainsi que durant une semaine après la sortie des élèves, une semaine avant la rentrée des élèves et un service de « petites vacances » n'excédant pas une semaine. Durant l'ensemble de ces semaines, la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures 40 minutes, dont :

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps ;
- 4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
- un temps de pause quotidien de 20 minutes non fractionnable pour 6 heures travaillées.

Pour le SNFOLC, il ne saurait être question de ne comptabiliser les semaines « confinées » que pour 35 heures, permettant ainsi à l'administration de « récupérer » du temps de travail pour imposer de la présence et des tâches à rallonge après le déconfinement.

Il ne saurait être question d'imposer du temps de travail et de la présence au-delà de ce qui était prévu : une semaine après la sortie du 4 juillet et une semaine avant la rentrée de septembre.

Personnels de laboratoire

En application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, la base du calcul est de 1593 heures (1607h-14h de fractionnement) annuelles pour un temps plein, pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante.

Le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation, les modalités d'organisation du service, l'emploi du temps ont été définis en concertation et au plus tard un mois après la rentrée de septembre.

Le SNFOLC s'oppose à la remise cause les congés définis en début d'année. En période

« normale » les agents de labo travaillent 40 heures ou plus par semaine. Les organisations des congés d'été ont souvent été anticipées et déjà programmées. Elles ne doivent pas être remises en cause.

AED-AESH

Le temps de travail des AED et des AESH est aussi régi par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le temps de travail des AESH est calculé sur la base d'une durée annuelle à temps plein de 1607h pour un temps complet sur 41 semaines.

Selon l'organisation des établissements, le temps de travail des AED peut se répartir sur une période allant de 39 à 45 semaines. Par exemple, si l'établissement décide de répartir le temps de service sur 39 semaines, le temps de travail hebdomadaire d'un AED à 100% est de 41 h 12 min (exemple de calcul hors crédit d'heures pour formation).

Là encore, pour le SNFOLC, il ne saurait être question de ne comptabiliser les semaines « confinées » que pour 35 heures, permettant ainsi à l'administration de « récupérer » du temps de travail pour imposer de la présence et des tâches à rallonge après le déconfinement.

Il ne saurait être question d'imposer du temps de travail et de la présence au-delà de ce qui était prévu : une semaine après la sortie du 4 juillet et une semaine avant la rentrée de septembre.

Les organisations des congés d'été ont souvent été anticipées et déjà programmées, avec par exemple des réservations faites en juillet et août.