SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Jours fériés, congés maladie, formation: les agents contractuels sur budget y ont droit !

ACB (AGENTS CONTRACTUELS BUDGET) | FORMATEUR | CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION | MALADIE | JURIDIQUE

Respect et prise en compte des jours d'arrêt maladie dans le cadre de l'annualisation des services. Les absences dues au titre des congés de maladie, de maternité, de formation, et les jours fériés sont déductibles des obligations de service.

Respect et prise en compte des jours fériés dans le cadre de l'annualisation des services

Un formateur, conformément à la circulaire de 1998 a des obligations de service définies par son protocole de gestion des personnels de CFA / CFPPA / UFA comme cela a été décidé et établi par son Conseil d'Administration. Si, comme le préconise la circulaire, il a une obligation de service correspondant à 648 h de face à face (774 maximum), ce temps de service est un temps de travail annualisé en vue de faciliter l'organisation pédagogique de l'année dans le cadre spécifique de l'alternance.

La base de calcul de ce nombre d'heures pour le formateur est le temps de service hebdomadaire de l'enseignant titulaire en formation initiale, c'est à dire 18 h / semaine sur 36 semaines de cours, soit 648 h.

Comme pour toute autre mission ou fonction dans le service public, l'annualisation est une organisation du travail et n'impose pas à l'agent une obligation à faire, quoiqu'il arrive, la totalité de son service. C'est un indicateur réglementaire – comme peuvent l'être les 18 heures par semaine – et n'impose pas que ce service soit entièrement rendu si l'agent peut bénéficier d'une disposition législative particulière... comme les jours fériés par exemple.

D'une part, un enseignant titulaire ne fera, dans les faits, jamais 648 h simplement parce que lors des 36 semaines d'ouverture des établissements, il y a des jours fériés. En moyenne un enseignant a 8 jours fériés par an sur ses périodes de face à face. En prenant une moyenne d'obligation de service de (18:5=) 3,6 h de face à face par jour, cela représente ainsi (8x3,6=) 28,8 h qui ne seront jamais faites sur le temps total d'obligation de service.

D'autre part, en tant qu'autre exemple, le service des agents techniques de la région qui travaillent dans chaque EPLEFPA et dont les obligations de service sont annualisées, bénéficient de 8 jours fériés par an, quels que puissent être les jours fériés flottants. En ce sens, l'année 2023 sera une année où ils devront rattraper sur leur service 2 jours car il y a 10 jours fériés où ils ne travailleront pas, les établissements étant fermés. L'annualisation dans ce cas a bien pris en compte le fait que les agents avaient droit aux jours fériés.

Enfin, la Note de service DGER/SDEDC/2021-428 04/06/2021 qui complète et réactualise la circulaire de 1998 dans sa FICHE 8 (p°20) édicte :

III – LE DÉCOMPTE DES ABSENCES LÉGALES ET DES JOURS FÉRIÉS

- « Les absences dues au titre des congés de maladie, de maternité, de formation, **et les jours fériés sont déductibles des obligations de service.** »

Refuser à un agent, dont les obligations de service sont annualisées, le calcul d'un ratio d'heures correspondant aux jours fériés effectifs de l'année – ou en moyenne – sur la période de cours **revient ainsi à nier à cet agent le droit à des jours fériés... et c'est illégal.**

Si la circulaire de 1998 ne prend pas en compte les jours de congés spécifiques, c'est bien parce que ce n'est pas son rôle. En effet, les congés dans la fonction publique sont fixés par voie réglementaire et s'impose à tous les agents, titulaires comme contractuels, les jours fériés étant déterminés par **le Décret n°1452 du 16 mars 1982.**

En tant que représentant de l'état auprès du Conseil d'Administration pour la gestion des conditions de travail des ACB, les missions d'un directeur-trice sont de faire respecter les lois et règlements en vigueur, de se servir des notes de service de la DGER et des instructions techniques et non de les interpréter à leur guise.

En ce sens, les fiches de service des formateurs doivent bien tenir compte des jours fériés, soit de manière effective, soit sur le principe d'une moyenne annuelle.

Pour la méthode de décompte des jours fériés sur le service d'un formateur, il faut

Se référer au « décompte des absences légales » du protocole de gestion de la circulaire de 1998, rappelé plus bas pour le décompte des jours de congés maladie et des jours de formation syndicale.

Respect et prise en compte des jours d'arrêt maladie dans le cadre de l'annualisation des services

Puisqu'il semble utile de le rappeler, la **Note de service DGER/SDEDC/2021-428 04/06/2021**

Dans sa Fiche 8 TITRE II (p°20) édicte que :

L'agent non titulaire en activité bénéficie des congés rémunérés et non rémunérés qui sont inscrits dans le décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Il convient de se reporter à la fiche 8 de la note de service n°SG/SRH/SDDPRS/2016-587 du 19 juillet 2016 pour les conditions d'application.

Les congés rémunérés :

- Congés pour formation ;
- Congé de représentation ;
- **Congés de maladie ;**
- Congés pour accident du travail ou maladie professionnel ;
- Congés de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption

Le Covid a généré des absences pour maladie spécifiques avec une réglementation spécifique. Pour ce faire, il faut se référer aux textes en vigueur sur la période des arrêts des agents qui justifient de ces absences pour ces motifs.

Pour ce qui est d'un calcul forfaitaire en cas de congés de maladie pour un ACB, là aussi il est impossible d'édicter des règles à la convenance de la direction de l'établissement.

Le protocole national de 1998 toujours en vigueur édicte dans sa PARTIE 2 :

Le décompte des absences légales.

Les absences pour congés de maladie, de maternité, de formation sont déductibles des obligations annuelles de service et calculées selon les modalités suivantes :

les obligations de service étant décomptées en heures, il convient de convertir les jours d'absence en heures de service, à cette fin, on utilise la notion de temps moyen de service, ce dernier résulte du ratio :

(temps annuel de travail) X nombre de jours d'absence

(nombre de semaines de service) X 5 jours

Exemple de calcul par jour de congé maladie pour un formateur à 648h sur 37 semaines:

(648) X 1 = 3,5 h

(37) X 5

Au contraire de ce décompte, certaines directions ne prennent pas en compte 37 semaines de référence, mais 44, arguant le fait que ce nombre de semaines est le maximum admis par la circulaire de 1998 pour les formateurs. Or, lorsqu'un Conseil d'Administration a validé cette organisation du travail des formateurs sur 37 semaines et non 44, il est illégal de se prévaloir d 'une autre base de calcul, et notamment du maximum de semaines de face à face prévues par la circulaire de 1998 !

Respect et prise en compte des jours de formation syndicale dans le cadre de l'annualisation des services

D'une part, le protocole national de 1998 toujours en vigueur édicte dans sa PARTIE 2 :

Le décompte des absences légales.

- Les absences pour congés de maladie, de maternité, de formation sont déductibles des obligations annuelles de service et calculées selon les modalités suivantes :
- Les obligations de service étant décomptées en heures, il convient de convertir les jours d'absence en heures de service, à cette fin, on utilise la notion de temps moyen de service, ce dernier résulte du ratio. Il faut se référer au calcul des heures précédent qui est le même pour les jours de congés de formation.D'autre part, s'agissant des formations syndicales, l'**article L215-1 du Code de la Fonction Publique** nous dit que : *« L'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. »*

Le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise que les contractuels ont les mêmes droits.

En ce sens :

- Conformément à la législation en vigueur, les directions doivent prendre en compte ces journées de formation comme des jours de formation normaux et les comptabiliser sur le temps de travail annualisé.

Les directeurs-trices sont les garants de l'application des règlements et des lois au sein de l'EPLEFPA, comme des décisions du CA. En aucun, cas ils ne peuvent interpréter à leur guise le droit pas plus que décréter, à leur bon vouloir, les modalités d'application d'une réglementation ou de bases de calcul ouvrant des droits !

Suite à la rencontre du SEA-UNSA avec le nouveau DGER, M. BONAIME, le mardi 4 octobre, vos représentants lui ont demandé

Ce qu'il pensait des directions qui n'appliquaient pas les circulaires en vigueur ainsi que les notes de service édictées par ses propres services. Sa réponse a été sans équivoque : un représentant

de l'Etat doit appliquer la loi et les règlements en vigueur et si le contraire était constaté, il fallait en référer à l'autorité académique, puis le cas échéant à la DGER.*

N’hésitez pas à nous contacter si vous rencontrez ce type de problème dans votre établissement