



**Adoption des règles d'aménagement du
temps travaillé.**

Conseil d'administration du 1^{er} juin 2015

Délibération 2015/06/CA-069

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 28 ;

Vu la proposition de la commission stratégique des personnels et du dialogue sociale du 23 janvier 2015 ,

Vu l'avis favorable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 26 mai 2015 ;

Vu l'avis favorable du comité technique d'établissement du 26 mai 2015 ;

**Après en avoir délibéré, les conseillers adoptent les règles d'aménagement du temps travaillé
(document joint).**

Toulouse, le 1^{er} juin 2015

Le Président



Bertrand MONTHUBERT

Nombre de membres : 30
Nombre de membres présents ou représentés : 24

Nombre de voix favorables : 24
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

AMÉNAGEMENT DU TEMPS TRAVAILLÉ QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

- version CSPDS (23.01.2015) avec avis favorable du CHSCT (19.05.2015) -

Éléments de départ :

- le temps travaillé pour un emploi temps plein à 100% est de 35h sur cinq jours, il est forfaitairement divisé en 7h par jour travaillé (du lundi au vendredi) ;
- certaines composantes, les IUT par exemple, proposent, pour des demandes et autorisations très encadrées, un temps plein travaillé de 35h sur quatre jours et demi ;
- la note annuelle de cadrage de l'UT3 sur les congés annuels introduit cette notion d'un temps plein travaillé sur 4,5 jours mais sans l'encadrer ;
- les droits à congés sont alors recalculés sur la base de 4,5 jours sur 11 semaines (soit 49,5 jours de droits à congés sur l'année universitaire) ;
- les demandes de travailler sur 4,5 jours dans les autres composantes, services centraux ou services communs sont soit refusées parce que non encadrées par l'université, soit acceptées sans procédure équitable et transparente ;
- un certain nombre de personnels sont à temps partiels (90%) pour bénéficier de la possibilité de travailler sur 4,5 jours.

Propositions d'aménagement du temps travaillé sur 4,5 jours avec droits à congés de 49,5 jours¹ :

- a. toutes les catégories de personnels, titulaires ou contractuels, peuvent demander à effectuer leur temps plein (100%) sur 5 jours ou 4,5 jours ;
- b. cette demande doit être soumise au N+1, qui motive formellement sa décision et la communique par écrit au demandeur ;
- c. cet aménagement est accordé sur la durée d'une année universitaire ;
- d. sauf avis contraire et motivé du N+1, notamment sur le choix de la ½ journée concernée, il est renouvelé tacitement ;
- e. toutes les demandes faites et acceptées en cours d'année seront valables jusqu'au début de l'année universitaire suivante et tacitement reconduites selon c. ;
- f. en cas d'accord, la demi-journée choisie fait l'objet d'une concertation entre tous les collègues ; il peut être soumis à "rotation" entre tous les collègues d'un même service, pour un partage équitable de cette possibilité entre tous ;
- g. il peut être refusé pour l'intérêt du service concerné (respect des missions et activités du service, notamment vis à vis de l'accueil au public et des astreintes éventuelles) et pour assurer la continuité du service public ;
- h. en cas de refus de son N+1, confirmé par le chef de service, le responsable administratif et la direction de la structure (composantes, services centraux et communs, laboratoire), l'agent pourra soumettre, après avoir épuisé toutes les possibilités de dialogue en interne, ces refus au médiateur afin de trouver si possible une solution acceptable pour tous ;
- i. sauf exceptionnellement et de manière très encadrée dans les structures à missions particulières (SCD, par exemple), il est formellement proscrit de réaliser un temps plein (100%) sur quatre jours ;
- j. dans le cas où un agent à temps partiel² (90%)³ souhaite faire la double demande de passer sur un temps plein (100%) et de bénéficier de l'aménagement du temps travaillé sur 4,5j, le coût supplémentaire en masse salariale, en cas d'accord, sera pris en charge par la structure concernée (composantes, services centraux, services communs)

¹ Sous condition préalable que le SI-RH gère les congés ordinaires annuels pour tous les BIATSS (cf. solution « Figgo » à l'IUT)

² les personnels à temps partiel (80%) continueront à bénéficier de la possibilité de travailler sur 4 jours

³ les personnels à temps partiel (90%) continueront à bénéficier de la possibilité de travailler sur 4,5 jours ; seul le choix de la demi-journée non travaillée devra être validée par le N+1

- k. de manière très exceptionnelle, encadrée et limitée dans le temps, sur la recommandation formalisée du médecin de prévention ou de l'assistante sociale et en substitution à l'avis du N+1, le personnel demandeur d'un aménagement de son temps travaillé pourra réaliser son temps plein sur 4,5 jours ou sur 5 jours avec horaires aménagés dans la journée ; cette mesure ne sera valable que sur la période concernée et renouvelable après un nouvel avis du médecin de prévention ou de l'assistante sociale ;
- l. ce dispositif sera accompagné de :
 - i. en début d'année universitaire, l'élaboration d'une fiche horaire de travail hebdomadaire par tous les personnels
 - ~~ii. la mise en place d'un logiciel de suivi des droits à congés~~

Propositions d'aménagement du temps travaillé sur la journée⁴ :

- a. la fiche horaire de travail hebdomadaire de chaque agent sera validée annuellement (année universitaire) par le N+1, la direction de la structure concernée et versée dans le SI-RH (les données horaires seront utilisées par le logiciel de gestion des droits à congés) ;
- b. sauf pour répondre à des missions très spécifiques identifiées dans la fiche de poste, sauf dans le cas des temps partiels et sauf dans le cas de la recommandation formalisée et limitée dans le temps du médecin de prévention ou de l'assistante sociale, il est institué une période obligatoire de travail de 9h à 16h comprenant une pause méridienne de une heure minimum (soit six heures maximum travaillées sur cette période) ;
- c. le temps de travail restant (une heure minimum) pourra alors disposé sur les plages restantes : 8h-9h et 16h-17h ;
- d. les missions et fonctions (par exemple : ménage, entretien, maintenance, personnels des animaleries, des laboratoires et des bibliothèques, etc.) nécessitant des horaires spécifiques en dehors de la plage 8h-18h définie ci-dessus (travail de nuit, le WE, les jours de congés) ne seront pas soumis à la procédure décrite en b. et c. mais devront être strictement encadrées et exécutées selon les réglementations en vigueur, sous les conditions d'hygiène et de sécurité, notamment sous le statut de travailleur isolé, spécifiées dans les règlements intérieurs de la structure concernée ou, à défaut, de l'université ;
- e. Après proposition et accord préalable de l'agent, du N+1 et du responsable de la structure, pour faire face à des surcharges ponctuelles de travail (notamment dans les services à pic d'activités saisonnières), il sera possible d'étendre la plage travaillée normalement prévue, sur une amplitude maxi de 7h à 19h, sans pour autant en réduire la période fixe (9h à 16h) et sous les mêmes conditions d'hygiène et sécurité spécifiées dans les règlements intérieur ; il sera alors possible de compenser ces heures supplémentaires travaillées selon la politique de chaque composante, structure ou service.

⁴ en complément du règlement intérieur de la structure, s'il existe