

**EXERCICE 2019**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**

**Séance du 6 mai 2019**

**DÉLIBÉRATION n°2019-23**

Le conseil d'administration s'est réuni le 6 mai 2019 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 26 avril 2019.

**Point de l'ordre du jour :**

5.3. Modification du cadre de travail des personnels.

.....  
Vu le code de l'éducation,  
Vu les statuts de l'université de Tours,  
Vu l'avis du comité technique du 8 février 2019,

**Exposé de la décision :**

Les modifications proposées visent essentiellement à mettre en conformité le cadre de travail des personnels avec des textes réglementaires intervenus récemment : décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 relatif aux dons de jours de repos ; décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif au compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique.

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation des modifications du cadre de travail des personnels (p.j.).

**Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :**

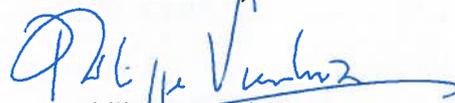
Nombre de membres constituant le conseil :	37
Quorum :	19
Nombre de membres participant à la délibération :	26
Abstentions :	9
Votes exprimés :	17
<b>Pour :</b>	<b>17</b>
Contre :	0

**Pièce jointes:**

- Cadre de travail des personnels - modifications.

Fait à Tours, le 07/05/2019

Le Président,

  
Philippe Vendrix

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au secrétariat de la direction des affaires juridiques	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	07 MAI 2019
	Transmise au recteur le :	07 MAI 2019

## **Conseil d'Administration du 6 mai 2019**

### **Modifications du cadre de travail des personnels**

#### **P. 6 : LES DÉROGATIONS**

Une précision doit être apportée pour les personnels autorisés à travailler 4,5 jours par semaine. Elle sera faite à l'issue du paragraphe du « II. – Dérogations » comme suit :

Les congés font l'objet soit d'un décompte horaire soit de jours à décompter ; le choix du décompte horaire doit être pris en début d'année. Lorsque le congé porte sur la demi-journée de travail choisie par l'agent, cela équivaut à une journée entière de congé.

#### **P. 14 : LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)**

Plusieurs modifications doivent être apportées des suites de la publication du décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018.

Tout d'abord, il convient de remplacer les « agents non titulaires recrutés sous contrat » par les « agents contractuels » (dans la partie « champ d'application », ouverture du CET). Il en est de même dans le tableau « Utilisation du CET » et dans la partie « transfert du CET » où il convient de remplacer « agent(s) non titulaire(s) » par « agent(s) contractuel(s) ».

Ensuite, une autre modification doit être faite sur le nombre de jours épargnés. Dans les parties « Alimentation du CET, nature et calcul des jours épargnés » et le tableau à « utilisation du CET », il convient de remplacer 20 jours à 15 jours.

Enfin, la phrase « Le CET est transférable en cas de mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat. En revanche, en cas de mobilité hors de la fonction publique de l'Etat (fonction publique territoriale ou hospitalière), le CET n'est pas transférable. Il est suspendu jusqu'au retour de l'agent dans la fonction publique de l'Etat » doit être remplacée par « Le CET est transférable en cas de mobilité au sein des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) ».

La partie relative au CET sera donc rédigée comme suit :

#### *II.4 Le Compte Epargne Temps (CET)*

##### *II.4.1 - Ouverture du CET*

###### *> Champ d'application*

*Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS - fonctionnaires ou agents ~~non titulaires recrutés sur contrat~~ **contractuels** de droit public, qu'ils soient rémunérés sur budget Etat ou sur ressources propres, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, dès lors qu'ils ont accompli une année de service public de manière continue, lors de la demande d'ouverture du compte. Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à 12 mois ne peuvent donc pas prétendre au bénéfice du CET. Les agents stagiaires, ainsi que les enseignants, les enseignants-chercheurs, les bénéficiaires d'un contrat aidé, les personnels engagés à la vacation sont exclus du*

*dispositif. L'ouverture d'un CET se fait à la demande expresse de l'agent selon un calendrier défini. Une note de service de la DRH en précise chaque année les modalités. La gestion des CET est organisée par la DRH.*

*L'unité de calcul du CET est le jour ouvré entier pour l'alimentation du compte, pour l'utilisation sous forme de congés des jours épargnés, pour l'indemnisation au titre de la RAFF.*

#### *II.4.2 - Alimentation du CET*

##### *> Demande de l'agent*

*L'alimentation du CET fait l'objet d'une demande expresse et individuelle de l'agent une fois par an au moyen d'un formulaire fourni par la DRH. Cette demande doit parvenir par la voie hiérarchique à la DRH au plus tôt le 1er novembre et au plus tard le 31 décembre clôturant l'année de référence. Les jours de congés non pris dont le report a été autorisé par le Directeur Général des Services ne peuvent pas être inscrits sur le CET. Les jours de congés non pris, non reportés, et dont le versement sur le CET n'a pas été demandé au 31 décembre clôturant l'année de référence sont perdus. L'année de l'ouverture du CET, les jours sont épargnés pour la totalité de ladite année.*

##### *> Nature et calcul des jours épargnés*

*Sous réserve que le nombre de jours de congés effectivement pris dans l'année de référence ne soit pas inférieur à 20 jours, le CET peut être alimenté par :*

- Le versement d'une partie des congés annuels non pris ;*
- Le versement des jours RTT.*

*Ne peuvent être versés au CET :*

- Les congés bonifiés ;*
- Les congés administratifs ;*
- Les jours constitués au moyen de cumuls d'heures supplémentaires, de compensations de sujétions particulières, de pénibilité, de dérogations aux garanties minimales, de travail occasionnel, d'astreintes,...*

*Le versement des jours de congés pourra concerner tout ou partie du solde des jours de congés non pris au titre de l'année de référence.*

*Ce solde résulte de la différence, d'une part, entre 45 jours de congés et le nombre de jours de congés effectivement pris. Les 45 jours constituent un plafond pour le calcul des jours éligibles au dépôt. Un agent ne peut donc déposer plus de 25 jours par an.*

*La DRH communique à l'agent, chaque année, en début d'année civile, l'état de situation de son compte retraçant le nombre de jours épargnés et utilisés au cours de la période de référence, ainsi que le solde des jours disponibles. Il invite le cas échéant l'agent à exercer son droit d'option lorsque les jours dépassent le seuil des ~~20~~ 15 jours déposés sur le CET.*

*Les jours épargnés sur le CET sont budgétisés dans le budget de la composante, du service ou du laboratoire, à l'exception des jours de congés annuels reportés pour raisons de maladie ou de maternité, tels que définis dans le paragraphe I.3.4.*

#### *II.4.3 - Utilisation du CET*

##### *> Utilisation des jours accumulés sur un CET*

*Au terme de chaque année civile, après que l'agent a déposé sur son CET, les jours de congés ou de RTT non pris dans l'année de référence, on examine le nombre de jours figurant sur son compte.*

Les utilisations du CET sont les suivantes, en fonction du statut des agents :

Statut de l'agent	CET inférieur à 20 15 jours épargnés	CET supérieur à 20 15 jours et inférieur à 60 jours épargnés
Agent titulaire	Congés uniquement	>Droit d'option avant le 31 janvier : - indemnisation - RAFP - Alimentation maintien des congés dans la limite de 10 jours par an > RAFP si pas d'option.
Agent non titulaire contractuel	Congés uniquement	> droit d'option avant le 31 janvier : - indemnisation - alimentation maintien des congés dans la limite de 10 jours par an - indemnisation si pas d'option

Les jours retenus pour l'indemnisation sont définitivement retranchés du CET à la date d'exercice de l'option. Le versement est effectué en une seule fois en juin de l'année de la demande (formulée au plus tard le 31 janvier).

#### II.4.4 - Transfert du CET

Le CET est transférable en cas de mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat. En revanche, en cas de mobilité hors de la fonction publique de l'Etat (fonction publique territoriale ou hospitalière), le CET n'est pas transférable. Il est suspendu jusqu'au retour de l'agent dans la fonction publique de l'Etat des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). En cas de cessation de fonctions ou de fin de contrat des agents non titulaires contractuels, les jours épargnés sur le CET doivent être utilisés uniquement sous forme de congés avant le départ de l'agent.

## P. 16 : LE DON DE JOURS DE REPOS

La partie relative au don de jours de repos (II.5, p. 16) sera modifiée conformément au Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le titre II.5 « le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade » sera remplacé par : « le don de jours de repos à d'autres agents publics proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ».

La partie relative au don de jours de repos du titre II.5 sera rédigée comme suit :

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 modifié par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 instaure la possibilité pour un agent public de faire don de jours de repos à l'un de ses collègues :

- parent d'un enfant de moins de 20 ans souffrant d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (**article 1<sup>er</sup>, I, 1<sup>o</sup>**).
- ou venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail (**article 1<sup>er</sup>, I, 2<sup>o</sup>**), à savoir : 1<sup>o</sup> Son conjoint ; 2<sup>o</sup> Son concubin ; 3<sup>o</sup> Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4<sup>o</sup> Un ascendant ; 5<sup>o</sup> Un descendant ; 6<sup>o</sup> Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7<sup>o</sup> Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8<sup>o</sup> Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9<sup>o</sup> Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de l'université. Les jours qui peuvent faire l'objet de don sont les jours de RTT et les congés annuels pour ceux excédant 20 jours ouvrés. Ce don peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jours de repos sont acquis, à l'exception des jours épargnés sur un compte-épargne temps qui peuvent être donnés à tout moment.

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos indique, par écrit à la DRH, le don et le nombre de jours de repos qu'il souhaite donner. Un formulaire est mis à la disposition des agents sur l'intranet. Le don est fait sous forme de jour entier et est définitif après accord du président de l'université.

Les jours de repos, objets de ces dons, seront recensés et conservés de façon à être utilisés ultérieurement à la demande d'un agent bénéficiaire.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce type d'action doit en faire la demande écrite auprès de la DRH en produisant un certificat médical. Ce dernier atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, conformément au 1<sup>o</sup> du I de l'article 1<sup>er</sup>, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne mentionnée au 2<sup>o</sup> du I du même article. L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos au titre du 2<sup>o</sup> du I de l'article 1<sup>er</sup> établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1<sup>o</sup> à 9<sup>o</sup> de l'article L. 3142-16 du code du travail.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est limitée à 90 jours, pour chaque année civile, par enfant ou par personne concernée mentionnés aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du I de l'article 1<sup>er</sup>. Ce type de congé peut être fractionné (à la demande du médecin mentionné au 1<sup>er</sup> alinéa). L'agent ayant obtenu ce congé a droit au maintien de sa rémunération pendant cette période d'absence.

Les jours de repos accordés à ce titre qui n'auraient pas été consommés par l'agent ne peuvent faire l'objet d'un versement sur le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire et ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une indemnisation. Les jours non consommés sont restitués au niveau de l'établissement.

## P. 17 : LES CONSÉQUENCES D'UN CONGÉ FIXÉ PAR UNE DISPOSITION LÉGISLATIVE

Est insérée dans cette partie une autre méthode de prise en compte des congés pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

### III.2.1 - Principes généraux

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée annuelle concerne tous les personnels de l'établissement. Les enseignants, comme tous les autres fonctionnaires, ont droit aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Seuls les congés précisés par les textes législatifs ou réglementaires entraînent obligatoirement une modification du volume horaire d'enseignement dont l'enseignant est redevable. A titre d'exemple, le congé de maladie et le congé de maternité ou de paternité font partie des congés réglementaires.

Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà des obligations statutaires. Cependant, il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées.

#### Les méthodes de prise en compte des congés

- La méthode du tableau de service

C'est à partir du tableau de service que les conséquences des congés sont appréciées : les obligations d'enseignement prévues pendant le congé de l'enseignant sont considérées comme accomplies. Toutefois, dans la mesure où un tel tableau n'aurait pas été établi à la date du départ en congé, ou dans le cas où cette méthode désavantagerait l'enseignant, il conviendrait d'appliquer la méthode proportionnelle.

- La méthode proportionnelle

Le décompte des congés est établi sur la base du calendrier universitaire adopté en CFVU, et qui détermine le nombre de semaines d'enseignement de l'université.

Ainsi, à l'université de Tours, sur la base d'une année universitaire type 37 semaines, une semaine de congé légale est donc reconnue pour :

- 5h10 minutes de TD ou TP pour un enseignant-chercheur (192h/37),
- 10h20 (384h/37) pour un enseignant du 2nd degré affecté dans le supérieur.

Les congés de maternité et les congés maladie intervenant aux périodes de fermeture de l'établissement intervenant entre le 20 juillet et le 20 août, et entre le 24 décembre et le 2 janvier donnent lieu à un report de congés qui viennent en déduction du service d'enseignement à réaliser, lorsque les enseignants-chercheurs et enseignants n'ont pas pu bénéficier de l'intégralité de leurs 5 semaines de congés payés.

## P. 39 : TEXTES DE RÉFÉRENCE

Il conviendra d'ajouter les nouveaux textes dans « VIII – Textes de référence » :

> Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

> Décret n  2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique.