

Temps de travail : quelles obligations pour les inspecteurs ?

La difficulté de la période que nous traversons contraint les inspectrices et les inspecteurs à des charges de travail outrepassant très largement le cadre horaire réglementaire. Leur sens du service public et de l'intérêt général les a conduits à répondre à l'ensemble des engagements nécessaires pour assurer au mieux leurs missions. Pour autant, cet engagement ne peut se concevoir sans limites, notamment du fait des risques psychosociaux qui pourraient en découler. Accepter, dans l'exercice de notre travail, un engagement citoyen pour contribuer au bon fonctionnement du service public d'éducation ne peut se confondre avec un renoncement à nos droits. Or, au prétexte de la nature exceptionnelle de la situation, des demandes sont faites qui finissent par ignorer tout cadre légal. Ce n'est évidemment pas acceptable.

C'est pourquoi le SNPI-FSU vous redonne quelques clés légales et réglementaires pour que « dévoué au service public » ne puisse pas être confondu avec « corvéable à merci » !

L'engagement qui nous conduit à faire davantage que nos obligations réglementaires procède d'un choix personnel. Les consignes données, elles, doivent toujours rester respectueuses du cadre réglementaire.

L'emprise du travail s'accroît sur notre temps personnel. Nombreux sont les collègues qui nous alertent à ce sujet et plus fortement encore dans cette période où la nature exceptionnelle de la situation induit le sentiment que tout deviendrait légitime. Il faut réagir et poser des limites. Mais avant tout, il faut comprendre ce qui fonde nos obligations.

Temps de service, temps de travail

Aucun texte ne définit l'organisation du temps de service d'une inspectrice ou d'un inspecteur hors du cadre annuel des 1607 heures. Dans ce cadre d'obligation, chacun est responsable de l'organisation de son temps professionnel pour parvenir à exercer l'ensemble de ses missions.

La considération qu'un cadre n'a pas de limite horaire à son temps de travail n'est donc pas une considération réglementairement fondée.

Quelles limites dans l'organisation hebdomadaire ?

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder 48 heures au cours d'une même semaine ou 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le repos quotidien doit être d'au moins 11 heures. Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

Les congés scolaires nous concernent-ils ?

C'est l'organisation de leur temps de service en fonction de la présence de leurs élèves qui a pour conséquence, chez les enseignants, de bénéficier des vacances scolaires. De ce point de vue, on peut considérer que les vacances scolaires, en tant que

telles ne constituent pas un « droit au congé » pour les inspecteurs. Mais cela ne peut suffire à une contrainte de travail pendant les vacances.

Compte-tenu du principe que l'organisation de notre temps de travail est déterminée par les missions à accomplir, c'est essentiellement pendant le temps scolaire que nous travaillons. Et faisant ainsi, nous effectuons largement notre horaire annuel. Voilà qui légitime que nous cessions de travailler pendant une grande partie des vacances scolaires. Il y a 36 semaines de classe. Un inspecteur ou une inspectrice qui travaille de 8h à 18h avec une heure de pause méridienne, effectue donc 45 heures de travail hebdomadaire donc 1620 heures annuelles. Cela suffirait à assurer son obligation annuelle de travail.

Mais, nous le savons tous, à cela s'ajoute une période de travail pendant les vacances d'été après la sortie des classes et avant la rentrée scolaire. Estimons-la au minimum à 90 heures. S'ajoute aussi le fait que la quasi-totalité des inspecteurs consacre une partie des autres vacances scolaires à son travail. Cela peut représenter entre 100 et 150 heures annuelles. Nous voilà rendus au minimum à plus de 1800 heures.

Nous savons aussi que la consultation des mails et l'écriture des rapports d'inspection se font souvent le soir ou le week-end. Même avec un temps très certainement en-dessous de la réalité de 3 heures par semaine, nous arrivons vite à 100 heures de plus... Au total, donc, un temps de travail largement plus élevé que les 1607 heures exigibles.

Les sondages effectués auprès de collègues montrent clairement que leur horaire annuel est en

excèdent d'au moins 30% des obligations et sou-
vent de 50%.

La réponse est claire : un inspecteur qui prendrait
toutes les vacances scolaires accomplirait donc déjà
son volume horaire de travail. Il est donc légitime
qu'un inspecteur interrompe son service pendant
les vacances scolaires.

Les personnels d'inspection ont-ils toute latitude pour définir leur horaire de travail ?

Non, parce que l'organisation de leur service doit
tenir compte des besoins du service public et des
contraintes qui y sont liées par exemple les horaires
de disponibilité des personnels avec lesquels ils tra-
vaillent et des usagers qu'ils sont amenés à recevoir.

Est-il légitime que le recteur ou le DASEN sou- mette à autorisation les dates de vacances pen- dant les congés scolaires ?

Non. C'est l'inspecteur ou l'inspectrice qui est res-
ponsable de l'organisation de son travail. Si une
évaluation du bon accomplissement de ses missions
est légitime, les modalités concrètes choisies pour
les exercer restent de sa responsabilité.

Son supérieur hiérarchique peut lui demander de
déclarer ses dates de congés et la justification de
ses 1607 heures annuelles. Mais cela ne signifie pas
que ce soit le supérieur hiérarchique qui décide ar-
bitrairement des dates de congé.

Quelles actions pour lutter contre les abus ?

Nous le savons tous, les détériorations des condi-
tions de travail procèdent par glissements succes-
sifs. L'examen isolé d'un de ces glissements pourrait
conduire à une réaction d'acceptation. Mais il est
indispensable de poser des limites, faute de quoi de
glissement en glissement, nos conditions de travail
se détérioreront progressivement.

C'est pourquoi vous ne devez pas hésiter à contac-
ter le SNPI-FSU pour que nous analysions ensemble
la situation qui pose problème, arrêtons une stra-
tégie de réponse et que vous puissiez engager une
action collective avec le soutien de votre syndicat.

La tension croissante dans laquelle nous devons
exercer nos métiers a des conséquences de plus en
plus graves sur la santé au travail de nombreux col-
lègues. Notre engagement dans nos missions est
fort : si nous avons choisi ce métier, c'est parce que
nous voulons agir pour l'amélioration qualitative du
service public et la démocratisation de la réussite
scolaire. Nous ne ménageons pas notre implication
pour y parvenir. Mais cela ne donne pas le droit à

nos supérieurs hiérarchiques de nous considérer
comme corvéables à merci.

Nous devons être capables de poser des limites.
Cela demande une détermination collective. Nous
vous soutiendrons pour y parvenir.

Vigilance sur nos propres exigences à l'égard des personnels enseignants

Ces questions doivent aussi nous rendre particulièrement
attentifs aux demandes que nous formulons
aux enseignantes et enseignants. N'oublions pas
que nous devons aussi exercer la responsabilité
d'assurer aux fonctionnaires la préservation de leur
santé. C'est un principe de la loi Le Pors (art.23).

Dans le contexte de pressions que nous subissons,
le risque est grand qu'elles puissent se traduire,
même contre notre gré, dans des pressions à
l'égard des personnels enseignants.

La charte de l'inspection promue par le SNPI doit
nous engager à trouver les justes équilibres entre
les exigences nécessaires à la qualité du service pu-
blic et le respect des droits des personnels.

Déconnexion

Et le travail le soir et le week-end ?

Le courrier électronique qui arrive le vendredi à
18h00 pour une mise en œuvre à opérer dès le lundi
matin... Vous connaissez ?

On vous explique que, bien sûr, vous n'êtes pas
obligé de répondre mais, petit à petit, s'installe une
nouvelle habitude, liée à l'usage des communi-
cations numériques : des sollicitations, parfois dis-
crètes, parfois insistantes vous sont formulées pen-
dant le temps de repos.

L'usage des moyens numériques présente le risque
d'une abolition de la frontière entre vie privée et vie
professionnelle. Il en va déjà de la négation du droit
légal au repos hebdomadaire. Mais il en va aussi des
risques psychosociaux qui en découlent. Si l'admini-
stration tend à les relativiser, ils sont pourtant
bien réels et particulièrement inquiétants : stress,
burn-out, ...

Peut-on refuser de répondre à une convocation parce qu'elle est à un horaire très tardif ou pen- dant le week-end ?

Il faut tout d'abord exiger une convocation en
bonne et due forme. Si une situation hors norme
justifie un horaire hors des créneaux habituels, cela
doit rester très exceptionnel. Dans le cas contraire

des démarches syndicales doivent être engagées pour protester et refuser.

A-t-on droit à la déconnexion dans la fonction publique ?

La loi³ reconnaît le droit à la déconnexion aux salariés, c'est à dire la possibilité de ne pas se connecter et de ne pas être contacté par voie numérique (mail, sms, etc...) par son employeur pendant son temps de repos. Ce droit ne souffre d'aucune exception.

L'employeur doit mettre en œuvre des dispositifs de régulation et des actions de formation pour que soit assuré le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Ce principe a été traduit réglementairement, dans la Fonction publique d'État par la circulaire du 31 mars 2017⁴ qui demande à ce que soient mises en place, dans le cadre du dialogue social, des « chartes du temps ». La circulaire précise que ces chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle. En outre, elles doivent préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. L'administration publique est donc réglementairement incitée à respecter le principe de déconnexion. Il n'est donc pas possible de considérer que nous serions hors du champ d'application de ce principe de déconnexion pour refuser de prendre en compte ce droit essentiel à la qualité de vie au travail et à la santé des inspectrices et des inspecteurs.

Un conflit de valeurs ?

On pourrait croire que la solution est simple, qu'elle dépend de l'attitude de l'agent, qu'il suffit de déconnecter... En réalité, ce n'est pas si simple !

Ne pas répondre à une sollicitation pendant le temps de repos n'est évidemment pas une faute professionnelle : aucune mesure disciplinaire ne pourrait être prise et l'insistance hiérarchique relèverait du harcèlement. Mais le comportement des inspectrices et inspecteurs en la matière est souvent ambivalent. Tout d'abord parce que l'usage des outils numériques peut paraître à premier abord une source de liberté. Ensuite, parce que

cette sollicitation permanente du cadre peut porter l'image illusoire d'une place essentielle, irremplaçable dans le système et que la culture professionnelle des cadres est parfois construite sur de telles représentations. C'est ce que les anglais appellent le FOMO⁵, une peur de manquer quelque chose qui se traduit dans le travail par une forme d'anxiété à ne pas être en première ligne si quelque chose d'important venait à se passer.

Enfin, dernière raison de culpabilisation, le discours de plus en plus fréquent de l'institution qui associe cette responsabilité continue à la sécurité des élèves ... qui n'est objectivement que très rarement en jeu dans les sollicitations hors temps de travail.

Se développe ainsi une sorte de « zone grise de travail », abolissant la limite entre travail et repos. L'agent croit parfois y trouver un gain de liberté ou de reconnaissance. La réalité, toutes les études le montrent, est que la première conséquence est une augmentation du temps de travail qui ne cesse de déborder des obligations réglementaires. Rappelons encore une fois que le temps de travail d'un ou d'une IEN, comme de tout fonctionnaire est de 1607 heures annuelles, ce qui correspond à des semaines de 35 heures !

Que faire ?

Tout d'abord, se convaincre de son bon droit. Aucun travailleur, aucune travailleuse exerçant dans le privé ou dans la fonction publique, ne peut avoir d'obligations de travail pendant son temps de repos sauf s'il est l'objet d'obligations d'astreinte compensées en heures ou en rémunération : ce n'est pas le cas pour les personnels d'inspection.

Ensuite, intervenir dès que des propos tenus sur le sujet nient le droit au repos. Il faut rappeler avec fermeté qu'exiger d'un salarié qu'il travaille pendant son temps de repos est illégal. Il faut combattre l'idée qu'un cadre n'aurait pas de limites à son temps de travail, vision qui ne repose sur aucune réalité légale ou réglementaire dans la fonction publique.

Enfin, si le problème devait perdurer, demander, conformément à la circulaire du 31 mars 2017 §2.2, « la mise en place de chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les

³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, article 55
Code du travail, article L. 2242-8 §7

⁴ Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique (NOR : RFFF1710891C)

⁵ Fear of missing orders

souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement ».

Le SNPI-FSU se tient à votre disposition pour accompagner de telles démarches.

Astreintes

Pouvons-nous être « d'astreinte » ?

Quelques collègues nous ont récemment sollicité parce que des perspectives d'astreinte avaient été évoquées, voire parce que des périodes d'astreintes leur avait été demandées.

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent doit demeurer à son domicile ou assurer une permanence afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration⁶.

L'astreinte ne peut procéder d'un simple desiderata d'organisation du travail par le chef ou la cheffe de service. Elle doit procéder d'une « *nécessité absolue de service*⁷ ».

Les astreintes des personnels de l'Éducation nationale sont catégorisées⁸ :

- astreintes d'exploitation pour les personnels chargés des services informatiques.
- astreintes de sécurité pour les agents et agentes de sécurité et de sûreté
- astreintes de décision pour les corps d'encadrement.

Les astreintes pouvant concerner les inspectrices et inspecteurs seraient donc des « astreintes de décision ».

Elles concernent des personnels chargés de décisions devant être prises impérativement pendant le temps de l'astreinte et indispensables dans un tel délai pour garantir la continuité du service public.

Au regard de ses missions et quelle que soit sa spécialité, ce n'est pas chose courante pour un personnel d'inspection d'être concerné, dans son champ de responsabilité, par une décision qui devrait être prise impérativement dans la nuit ou le week-end pour ne pas menacer la continuité du service public ! A moins de lui confier des responsabilités qui ne seraient pas inscrites dans ses missions et qu'il ne pourrait donc pas exercer en toute

responsabilité ... ce qui serait évidemment paradoxal dans une finalité de prises de décisions immédiates.

Qu'un personnel d'inspection soit contraint d'intervenir si une situation exceptionnelle le conduisait à devoir assurer ses missions hors du cadre horaire habituel de travail est une chose qui ne peut être confondue avec une astreinte.

L'astreinte ouvre droit à une indemnité⁹ ou à un repos compensateur. Un arrêté fixe les montants de ces indemnités¹⁰ et les inspecteurs n'entrent pas dans les cas de figure qui dispensent les astreintes d'une indemnisation.

En résumé, en cas de difficulté ... n'hésitez pas à contacter le SNPI-FSU !

Nous vous aiderons à exiger le respect de vos droits.



Inspecteur aujourd'hui

Bulletin syndical du SNPI-FSU
N°CPPAP : 0411 S 5095

Siège social :
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Directeur de publication

Paul DEVIN

Rédactrice en chef

Florence LALANNE

Régie publicitaire



contact@comdhabitude.fr

Imprimeur



groupe.corlet@corlet.fr

⁶ 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 et dans la magistrature

⁷ MEN, Accord-cadre du 16-10-2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels IATOSS et d'encadrement

⁸ Décret 2018-420 du 30 mai 2018, art.4

⁹ Décret 2018-420 du 30 mai 2018, art.4

¹⁰ Arrêté du 30 mai 2018 fixant les taux d'indemnisation des astreintes, des interventions et des permanences sur site