



Vanves, le 10 février 2020

Sous-direction des ressources humaines  
et de la formation

Affaire suivie par :  
Michel VACHEYROUX  
Tél. : 01.71.22.98.12.  
Réf. : SDRHF/MP/MV n° 001

**La présidente  
du Centre national des œuvres  
universitaires et scolaires**

à  
  
Mesdames les directrices générales  
Messieurs les directeurs généraux des  
Centres régionaux des œuvres  
universitaires et scolaires

## CIRCULAIRE

**OBJET : Heures supplémentaires**

**REF. : Circulaire 2002-03 du 8 février 2002 relative à l'ARTT,**

**Circulaire n°2018-05 du 28 mars 2018 relative au paiement ou au rattrapage des heures supplémentaires**

L'application du dispositif de fonctionnarisation des personnels ouvriers sous CDI mis en place suite au protocole du 4 mai 2017 a soulevé des interrogations sur les modalités actuelles de paiement des heures supplémentaires des personnels.

En effet, les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 sur lesquelles s'appuie la circulaire du 28 mars 2018 ci-dessus référencée ne permettent pas le paiement des heures supplémentaires pour les fonctionnaires sans arrêté ministériel fixant les corps et grades pouvant y prétendre. Or cet arrêté ministériel n'a pas été pris pour le réseau.

Cette circulaire a donc pour objectif de préciser le cadre de la prise en compte des heures supplémentaires selon la réglementation en vigueur.

Les dispositions de la circulaire du 28 mars 2018 sont donc abrogées.

Pour les personnels ouvriers, les DAPOOUS et la décision n°2002-7 du 21 octobre 2002 restent en vigueur. Il n'y a donc aucune modification du dispositif actuel pour ces personnels.

Pour les fonctionnaires, et plus particulièrement pour les personnels ouvriers reclassés dans les corps de l'ITRF, le principe est d'abord la récupération des heures supplémentaires et de manière exceptionnelle le paiement via le RIFSEEP : CIA et/ou IFSE.

Je rappelle qu'il est très important d'anticiper, autant que faire ce peut, toutes les activités et événements susceptibles de survenir en cours d'année et d'établir en conséquence le calendrier prévisionnel de travail de chaque agent au plus tôt. Le recours aux heures supplémentaires devant rester l'exception.

## **I. Définitions**

### **a) Heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires effectives, les heures de travail réellement effectuées au-delà du plafond hebdomadaire défini pour la semaine considérée dans le cycle de l'agent et à la demande du chef de service.

Le cycle de l'agent est déterminé selon les fourchettes d'activité des personnels rappelées ci-dessous:

- personnels administratifs, de recherche et de formation: 32h - 40h;
- personnels ouvriers : 32h - 40h avec marge de variation possible de 3 heures en plus;
- personnels des services sociaux et de santé : 32h - 44h.

Je rappelle que les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées par rapport à ces fourchettes qui, en revanche, servent de base à leurs majorations de 1,1 (6<sup>ème</sup> alinéa chapitre IV de la circulaire du 8 février 2002).

Toutefois, les dispositions de la circulaire du 8 février 2002 précisent qu'il peut être dérogé aux garanties minimales en cas de circonstances exceptionnelles ou incident majeur le justifiant pour garantir la continuité du service public et pour une durée limitée, dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 ci-dessous:

*"La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures."*

### **b) Prestations exceptionnelles**

Peuvent être comptabilisées comme des heures supplémentaires à la demande du chef de service en dehors du planning établi en début d'année universitaire, toute activité ayant des contraintes horaires imposées par le bénéficiaire et susceptibles de générer des recettes.

### **c) Situations exceptionnelles**

Peuvent être comptabilisées comme des heures supplémentaires à la demande du chef de service et en dehors du planning établi en début d'année universitaire, tout évènement hors astreintes programmées générant des contraintes horaires.

## **II. Prise en compte des heures supplémentaires**

Les dispositions de la circulaire du 8 février 2002 prévoient, lorsque le service le permet, la récupération des heures supplémentaires au plus tard dans les trois mois suivant leur accomplissement, ce délai ne pouvant excéder six mois.

Toutefois, leur indemnisation reste possible à la demande de l'agent et sous réserve de l'appréciation du chef de service et de l'accord du directeur général.

La procédure d'indemnisation applicable aux personnels ouvriers est inchangée avec une volumétrie maximum de 140 heures annuelles et un contingent mensuel limité à 25 heures.

L'indemnisation des fonctionnaires via le RIFSEEP (IFSE et/ou CIA) fera l'objet de plusieurs options possibles selon les fonctions exercées et les différentes activités du service. Afin de conserver une homogénéité de traitement, la volumétrie sera identique à celle mise en place pour les personnels ouvriers.

Chaque CROUS déterminera et fixera, en concertation avec les organisations syndicales et après avis du comité technique d'établissement, les formules les plus adaptées à ses services et aux fonctions exercées selon les cas de figure ci-après.

a) CIA

Dans la limite des plafonds fixés par la réglementation, le CIA pourra être retenu lorsque les heures supplémentaires demeurent exceptionnelles pour des besoins ponctuels.

b) IFSE

Les fonctions nécessitant une présence ou à forte responsabilité ou une implication accrues de l'agent tout au long de l'année de manière pérenne pourront faire l'objet d'une prise en compte dans la cotation du poste par une IFSE majorée.

c) IFSE et CIA

La combinaison des 2 indemnités reste possible dans la mesure où des personnels relevant de l'option b) peuvent se voir exceptionnellement contraints d'effectuer des heures supplémentaires en sus de leurs contraintes habituelles.

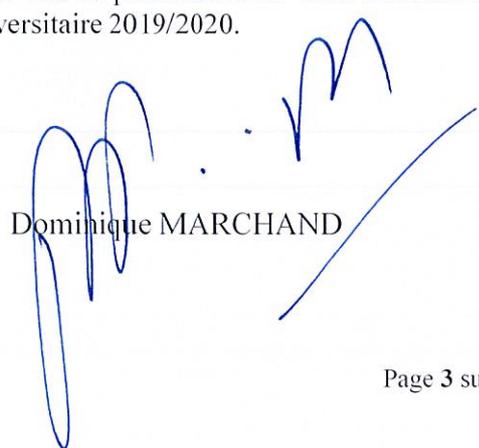
### **III. Mise en œuvre**

J'attire votre attention sur le caractère transitoire des dispositions de cette circulaire. Le cadrage de la cartographie et de la cotation des postes sur lesquels les personnels ouvriers seront reclassés dans les corps de l'ITRF ne sont effectivement pas encore validés au niveau national.

Exemple de classement:

Catégorie B	Plafond annuel interministériel du CIA	Minima annuel IFSE	Projet classement ex-échelle métiers PO
Groupe 1	2 280 €	3 320 €	Echelle 8
Groupe 2	2 040 €	3 200 €	Echelle 7
Groupe 3	1 800 €	3 020 €	Echelle 6
Catégorie C			
Groupe 1	1 300 €	2 210 €	Echelles 4 et 5
Groupe 2	1 200 €	2 160 €	Echelle 3

La mise en place de ces dispositions est effective dès la publication de cette circulaire. Ce dispositif fera l'objet d'un suivi tout au long de l'année universitaire 2019/2020.

  
Dominique MARCHAND