



Syndicat national des agents du réseau des **Chambres de Métiers** et de l'**Artisanat**

La CGC CMA Nouvelle-Aquitaine vous informe

Je suis professeur(e) au CFA,
titulaire ou contractuel(le)

Je travaille à temps plein
ou à temps partiel

Le calcul de mes heures
supplémentaires / complémentaires

Vendredi 9 juin 2023



Le réseau national des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) comprend plusieurs milliers de professeurs qui interviennent dans 137 CFA (source : CMA France).

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et la réduction du nombre de CMA ayant des professeurs parmi leurs personnels (de 87 à 18 CMA de région et 2 CMA de droit local), le nombre d'employeurs a singulièrement diminué.

Le statut du personnel des CMA reste le document de référence qui s'applique à tous les agents du réseau, personnel enseignant ou non, agents employés par CMA France y compris. C'est une garantie d'équité pour toutes et tous.

Dans chaque CMA, il faut ajouter cependant des documents qui précisent des organisations et des fonctionnements parfois distincts, d'un employeur à un autre, parmi lesquels : l'accord local portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, les accords locaux et les avenants spécifiques ou complémentaires, signés par l'employeur et les organisations syndicales concernées, les sections syndicales CGC CMA notamment, en cas de validation par celles-ci de ces accords et avenants.

La CGC CMA œuvre nationalement, ainsi qu'au sein de chaque établissement public administratif, en faveur d'une meilleure reconnaissance de tous les personnels, des personnels enseignants en particulier.

Ainsi, lorsqu'elle ne signe pas dans l'intérêt des salariés, l'application d'un protocole d'accord ou d'un avenant, elle se réserve le droit d'exprimer son désaccord, quant aux conséquences de l'application de ces documents.

Aujourd'hui nous vous présentons un document dédié au mode de calcul des heures supplémentaires et des heures supplémentaires des professeurs.

Ce document apporte une réelle valeur ajoutée, car son contenu s'adresse à tous les professeurs du réseau des CMA, titulaires ou contractuels, à temps plein et à temps partiel, peu importe l'employeur.

Il a pour vocation de contribuer à la consolidation de l'égalité de toutes et de tous devant la loi / le statut, d'obtenir l'application du droit « juste », respectueux du travail réalisé, dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

Il propose à la convenance de chacun(e), une aide concrète sous la forme d'un calculateur permettant de réaliser sa propre estimation.

Il contribue à la cohésion sociale de tous les personnels du réseau, en clarifiant au sein d'un seul document, les conditions de la rémunération des professeurs, sur un sujet qui traditionnellement prête à de nombreuses réactions et interrogations.

Excellente lecture.

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

Cette contribution est le fruit d'un travail collectif effectué en interne, attentif autant à la forme qu'au fond du texte. La section syndicale néo-aquitaine remercie les collègues et les personnes hors réseau, parfois non enseignants eux-mêmes, ainsi que le service juridique de la CFE CGC, pour l'aide précieuse qui lui a été apportée.

CE QUE JE DOIS SAVOIR AU PREALABLE

Mon temps de travail est annualisé : mes horaires de travail sont aménagés tout au long de l'année, en fonction de l'activité du CFA.

▪ Pourquoi l'activité du CFA conduit-elle à cette annualisation ?

Cela résulte du dispositif de la formation par l'alternance, dispositif qui est appliqué dans les centres de formation dont les CMA ont la responsabilité.

Les formations à propos desquelles j'interviens, ont lieu en alternance entre l'entreprise et le centre de formation (CFA).

↳ Les apprenants ne sont donc pas présents en continu au CFA, de la première semaine à la dernière semaine de leur année de formation.

De plus, leur durée annuelle de présence au CFA n'est pas la même : elle diffère en particulier selon les formations ou selon les niveaux de formation.

↳ Ainsi, il peut y avoir par CFA, plusieurs rythmes d'alternance : les apprentis viennent au centre de formation une semaine sur trois, une semaine sur deux, deux jours par semaine, deux semaines sur quatre, 4 jours sur 5 (et non 5 jours), avec une alternance des semaines au CFA et en entreprise,...

Enfin, le travail de suivi de la formation par l'alternance me conduit à assurer des activités annexes (comme les visites d'entreprise ou les évaluations comptant pour les examens), qui sont posées selon un calendrier variable.

▪ En conséquence...

Mon temps de travail fluctue relativement tout au long de mon année de travail.

↳ Mon emploi du temps « professeur(e) » n'est pas le même : je n'ai pas chaque semaine, les mêmes groupes d'apprenants, comme c'est le cas, pour un(e) enseignant(e) dans un collège ou un lycée.

↳ Je ne réalise pas chaque semaine, les mêmes activités annexes et la durée de ces activités varie.

Mais comment je travaille ? ? ?

J'ai une **fiche de poste** qui précise les principales caractéristiques du poste de professeur que j'occupe, fiche de poste rattachée directement à une **fiche emploi repère** et une **fiche emploi repère** « professeur » qui sont identiques pour tous les professeurs ([statut du personnel, pages 96- 97](#))

Le **statut** du personnel pose un cadre pour organiser l'équilibre de mon activité professionnelle et faciliter mes conditions de travail ([statut du personnel, annexe X, pages 197-199 et 203 – 205](#)).

L'**accord local** sur l'aménagement et la réduction du temps de travail intervient en complément, ainsi que la **directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003**, concernant certains aspects de cet aménagement de mon temps de travail ([document en ligne sur Internet](#)).

Un **protocole d'accord signé entre mon employeur et les organisations syndicales**, ainsi que des **avenants** éventuels, peut préciser comment mes différentes missions sont valorisées en temps de travail.

Il y a une **négociation statutaire** entre l'employeur et les organisations syndicales, consacrée à l'organisation de mon année de travail et de mes semaines de congés, soit au total une durée comprise globalement entre fin août de l'année « n » et fin août de l'année « n + 1 ».

Le **règlement intérieur**, le **règlement des services** et les **notes de service** propres à la chambre de métiers qui m'emploie, me concernent aussi.

Tous les documents, à l'exception de la fiche de poste remise en main propre, sont accessibles sur l'intranet de mon employeur et (ou) par tout autre moyen utilisé par celui-ci

DIX POINTS A RETENIR

Point 1 - Pour une année d'activité à temps plein, je dois réaliser 1435 heures de travail qui se décomposent en trois « temps de travail effectif » (statut du personnel, annexe X, page 199) :

1. « temps d'enseignement » (ou « TE » ou « face-à-face pédagogique » ou « cours », terme le plus fréquemment utilisé dans le langage courant), lorsque je suis avec un groupe d'apprenants ;
2. « temps pédagogique individuel » (ou « TPI »), soit ce qui renvoie au travail que je fais avant et après le « TE » en lien direct avec celui-ci, temps défini par le statut du personnel (statut du personnel, annexe X, page 203), et que l'on appelle familièrement les « préparations de cours » et les « corrections » ;
3. « temps pédagogique collectif » (ou « TPC »), à savoir ce qui peut m'être demandé parce que je suis professeur(e) dans un CFA, en plus du « TE » et du « TPI » associé à celui-ci, temps là aussi défini par le statut du personnel (idem), et dont le contenu peut être complété par un protocole d'accord sur la valorisation de mes missions et par ses avenants (cf. les activités dites de « service pédagogique » selon le terme statutaire, annexe X, page 204).

Point 2 - Par année, mon « temps de travail effectif » se décompose de la façon suivante :

TE : 861 heures – TPI : 492 heures - TPC : 82 heures (soit un total égal à 1435 H).

Point 3 - Par semaine pour une durée annuelle de 41 semaines, je dois réaliser en « moyenne » :

TE : 21 heures - TPI : 12 heures – TPC : 2 heures de TPC (soit un total égal à 35 H)

A noter - Le statut du personnel prévoit la possibilité de ventiler mes 1435 heures de travail sur 52 semaines, entre 35 et 41 semaines (se reporter à ce sujet à l'accord local qui me concerne). En dessous de 41 semaines de travail, mon temps de travail augmente par semaine. De la sorte, aux deux « extrémités », 35 semaines de travail, ce sont 35 semaines x 41 heures de travail (total : 1435 H) et 41 semaines de travail, ce sont 41 semaines x 35 heures de travail (total : 1435 H).

La répartition des 1435 heures sur une durée inférieure à 41 semaines de travail, n'a pas d'incidence sur le calcul de mes heures supplémentaires, puisque ce calcul est annualisé et le paiement de ces heures est réalisé en fin d'année de formation, contrairement aux autres personnels des chambres de métiers et de l'artisanat.

Point 4 - Si « mon « TE » est plus ou moins égal à 861 heures par an, le « TPI » est calculé en multipliant le total obtenu « TE » par le coefficient « 0,571 », soit 12 heures / 21 heures. Ce coefficient s'applique pour toute heure « TE ».

Point 5 - Les visites d'entreprise font partie de mes obligations de service. « Par accord local », elles sont soit « rémunérées en sus », soit comptabilisées dans mon « temps de travail effectif » (statut du personnel, annexe X, page 204). Un forfait égal à 1,5 H est comptabilisé par visite (idem).

Point 6 - Durant mon année de travail, mon employeur valide un « temps de travail effectif » qui n'est pas spécifique aux professeurs (par exemple, lorsqu'il organise une réunion de tout le personnel ou lorsque je suis en entretien professionnel).

↳ Ce temps s'ajoute dans le calcul du temps de travail effectif de l'année dans son ensemble.

Point 7 - Le temps de déplacement professionnel qui ne comporte pas de découcher fait partie du temps de travail effectif, ainsi que le temps de formation pris au titre du plan de développement des compétences. Avec mon accord, le temps de déplacement peut être forfaitisé (statut du personnel, annexe X, page 199).

Point 8 - Lors d'une visite d'entreprise comportant un déplacement d'au moins une demi-journée, le temps consacré à celui-ci est compté pour son temps réel.

Point 9 - Je peux travailler le samedi, le dimanche, un jour férié.

↳ Ce temps est pris en compte dans mon temps de travail effectif de l'année en cours (comptabilisé 1,5 pour 1 H, statut du personnel, annexe X, page 199).

Point 10 - Je dois à mon employeur des « heures et journées de promotion de l'alternance dans le cadre de manifestations initiées par la chambre de métiers et de l'artisanat de région », à hauteur de deux jours par an, affectées au TPI (statut du personnel, annexe X, page 203 et 205).

↳ Au-delà de ces deux jours uniquement, ce temps de travail effectif « heures et journées de promotion de l'alternance » est intégré dans la comptabilisation de mes heures de travail.

HEURES SUPPLEMENTAIRES ? HEURES COMPLEMENTAIRES ?

Si je travaille à temps plein, je peux réaliser à la demande de mon employeur, des **heures supplémentaires** (à savoir au-delà de la durée légale de travail)

Si je travaille à temps partiel (à savoir en-deçà de la durée légale de travail), je peux réaliser à la demande de mon employeur, des **heures complémentaires** (statut du personnel, annexe IX, article 6, page 196).

↳ Dispositions statutaires concernant tous les agents du réseau des CMA :

1. « Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue. » (Idem)
2. « Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. » (Idem)
3. « Les heures effectuées par un agent à temps partiel au-delà des heures complémentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. » (Idem)

Pour rappel – Lorsque je suis recruté(e) comme vacataire, je touche exclusivement des heures de vacation, selon un barème de la rémunération horaire brute des professeurs vacataires, barème communiqué par mon employeur.

JE TRAVAILLE A TEMPS PLEIN

Le calcul de mes heures supplémentaires est le suivant...

↳ PREMIER CAS DE FIGURE - Je réalise **des heures supplémentaires** si je dépasse à la fin de mon année de travail, 861 heures «TE » (statut du personnel, Annexe X, page 205).

Pour une heure « TE », mon employeur comptabilise 1,571 heure supplémentaire (« TE » + « TPI » associé)

Exemple 1

Je réalise **870 H « TE »**, ce qui correspond à **496,77 H « TPI »** ($870 \text{ H} \times 0,571$). J'effectue **82 H « TPC »**. Soit au total, 1448,77 H ($870 \text{ H} + 496,77 \text{ H} + 82 \text{ H}$).

Je totalise donc 9 H « TE » effectuées en dépassement des 861 H « TE » ($870 \text{ H} = 861 \text{ H} + 9 \text{ H}$).

J'ai **14,14 heures supplémentaires** car aux 9 H « TE » s'ajoutent 5,14 H « TPI » correspondant à $9 \text{ H} \times 0,571$.

Je suis en heures de dépassement annuel : 1448,77 H au lieu de 1435 H, soit une différence égale à 13,77 H. Les 13,77 H sont comptabilisées dans les 14,14 H.

Mon total « heures supplémentaires » est égal à 14,14 H arrondies à 14 H, **dues à mes heures « TE »**.

↳ DEUXIEME CAS DE FIGURE - Je réalise des **heures supplémentaires** si je dépasse à la fin de mon année de travail, 1435 heures de travail (statut du personnel, Annexe X, page 205), compte tenu du nombre d'heures de travail autres que les heures « TE » réalisées.

Exemple 2

Je réalise **861 H « TE »**, ce qui correspond à **492 H « TPI »** ($861 \times 0,571$). J'effectue **120 H « TPC »**. Soit au total, 1473 H ($861 \text{ H} + 492 \text{ H} + 120 \text{ H}$).

Je suis en heures de dépassement annuel : 1473 H au lieu de 1435 H.

J'ai **38 H heures supplémentaires** ($1473 \text{ H} - 1435 \text{ H}$), **dues aux heures de travail « autres » que les heures « TE »**.

↳ Dans le calcul des heures supplémentaires dues, l'employeur tient compte de deux plafonds : **le plafond « HS 861 H »** et **le plafond « HS 1435 H »**.

Pour une heure « TE », mon employeur comptabilise 1,571 heure supplémentaire (« TE » + « TPI » associé)

Exemple 3

Je réalise **870 H « TE »**, ce qui correspond à **496,77 H « TPI »** ($870 \text{ H} \times 0,571$). J'effectue **120 H « TPC »**. Soit au total, 1486,77 H ($870 \text{ H} + 496,77 \text{ H} + 120 \text{ H}$).

Selon les dispositions statutaires, je totalise 9 H « TE » effectuées en dépassement annuel du plafond « HS 861 H ».

J'ai **14,14 heures supplémentaires** car aux 9 H « TE » s'ajoutent 5,14 H « TPI » ($9 \text{ H} \times 0,571$).

Je suis aussi en heures de dépassement annuel : 1486,77 H au lieu de 1435 H, soit 51,77 H.

Aux 14,14 heures supplémentaires résultant de mes heures « TE » effectuées au-delà de 861 H, s'ajoutent 37,63 heures supplémentaires ($51,77 \text{ H} - 14,14 \text{ H}$).

J'ai **51,77 heures supplémentaires, en partie dues à mes heures « TE », en partie dues à mes heures de travail « autres »**.

JE TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL

Le calcul de mes heures complémentaires / supplémentaires est le suivant...

- ↳ PREMIER CAS DE FIGURE - Je réalise des **heures complémentaires**, lorsque je dépasse ma durée contractuelle de travail, **sans aller au-delà de 1435 H**.

Exemple 4

Lorsque je travaille contractuellement à hauteur de 70 % d'un Equivalent Temps Plein (ETP), ma durée annuelle de travail est égale à 1004,5 H ($70\% \times 1435\text{ H}$).

Je réalise **660 H « TE »**, ce qui correspond à **376,86 H « TPI »** ($660\text{ H} \times 0,571$). J'effectue **85 H « TPC »**. Soit au total, 1121,86 H arrondies à 1122 H ($660\text{ H} + 376,86\text{ H} + 85\text{ H}$).

J'ai **117,5 heures complémentaires** ($1122\text{ H} - 1004,5\text{ H}$).

- ↳ DEUXIEME CAS DE FIGURE - Je réalise des **heures complémentaires et des heures supplémentaires**, lorsque je dépasse plus de 1435 H effectuées.

Exemple 5

Lorsque je travaille contractuellement à hauteur de 70 % d'un Equivalent Temps Plein (ETP), ma durée annuelle de travail est égale à 1004,5 H ($70\% \times 1435\text{ H}$).

Je réalise **820 H « TE »**, ce qui correspond à **468,22 H « TPI »** ($820\text{ H} \times 0,571$). J'effectue **150 H « TPC »**. Soit au total, 1438,22 H arrondies à 1438 H ($820\text{ H} + 468,22\text{ H} + 150\text{ H}$).

J'ai **430,5 heures complémentaires** ($1435\text{ H} - 1004,5\text{ H}$) et **3 heures supplémentaires** ($1438\text{ H} - 1435\text{ H}$).

- ↳ **AVIS DE LA CGC CMA** : sur la base des dispositions statutaires citées plus haut (statut du personnel, annexe IX, article 6, page 196), mon employeur devrait le cas échéant, me proposer en cours d'année un avenant contractuel.

Exemple 6

J'ai contractuellement une durée annuelle de travail égale à 70 % d'un Equivalent Temps Plein (ETP), soit 1004,5 H ($70\% \times 1435\text{ H}$).

Mon employeur me propose en cours d'année, de prendre en charge un volume d'activité plus important (par exemple, plusieurs groupes d'apprenants en plus). En fonction de mes heures de travail déjà effectuées et de mon plan de charge prévisionnel « fin d'année », je réaliserai au moins 1 220 H, soit, A TITRE D'EXEMPLE, **700 H « TE »**, ce qui correspond à **399,70 H « TPI »** ($700\text{ H} \times 0,571$), auxquelles s'ajoutent **99 H « TPC »** et **21 H « Autre temps de travail effectif »**. Soit au total, 1219,70 H arrondies à 1 220 H ($700\text{ H} + 399,70\text{ H} + 99\text{ H} + 21\text{ H}$).

Mon employeur me propose un avenant contractuel, me précisant qu'à compter de telle date, j'assure mon activité professionnelle à hauteur de 85 % d'un ETP ($1220\text{ H} = 85\% \times 1435\text{ H}$).

La CGC CMA peut m'aider, afin d'appliquer le mode de comptabilisation de mon temps de travail (valorisation de mes différentes missions en temps de travail).

Je veux passer aux cas pratiques ?

Consultez nos deux tableaux ci-joints et faites une ou plusieurs simulations, grâce à notre **calculateur**