

INF



CGT Services Publics
de l'Hérault

CGT

nosdroits.cgt34@gmail.com

Le mag

ÉDITION SPÉCIALE

TEMPS DE TRAVAIL ET ANNUALISATION

◆ Organisation du temps de travail

REGLES RELATIVES AUX GARANTIES MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est encadré par des garanties minimales qui s'imposent aux collectivités et établissements. Le temps de travail des agents doit respecter obligatoirement les prescriptions suivantes (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000):

🕒 Durée maximale hebdomadaire
48 h au cours d'une même semaine au maximum.

44 h en moyenne au maximum sur une période de 12 semaines consécutives.

🕒 Repos hebdomadaire
35 heures au minimum, comprenant en principe le dimanche.

🕒 Durée maximale quotidienne **10h**.

🕒 Amplitude de la journée de travail **12 h** y compris temps de pause et de repas.

🕒 Définition du travail de nuit
Il comprend au minimum la période allant de 22h à 5h, ou une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22h et 7h.

🕒 Le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif puisque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. La pause doit donc être rémunérée. La pause doit atteindre une durée minimale de 20 minutes pour toute période de travail de 6 heures consécutives.



🕒 La pause méridienne

ne doit pas être confondue avec la pause de 20 minutes figurant dans les prescriptions légales. Elle n'est pas en général inférieure à 45 minutes. Cette pause n'est pas comprise dans le temps de travail.

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées que dans les cas et conditions très particulières.



◆ Annualisation du temps de travail

LE PLANNING

La difficulté réside dans le fait qu'aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise de méthode de calcul de l'annualisation. Néanmoins, il est obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de respecter:

- 1) Les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail.
- 2) Les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail.

La mise en place d'un cycle de travail annualisé, nécessite obligatoirement et préalablement l'avis du comité technique avant l'adoption de la délibération (article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'annualisation du temps de travail exige la tenue d'un planning individuel strict qui formalise très clairement les différents temps des agents annualisés. En effet, en fonction de la situation dans laquelle va se

trouver l'agent, les incidences juridiques en matière de gestion de la maladie et/ou de congés de maternité-paternité ne seront pas la même.

Ces temps sont les suivants:

- Les temps de travail (pour les ATSEM- généralement en périodes scolaires, 36 semaines minimum conformément à l'article L 521-1 du code de l'éducation)
- Les congés annuels;
- Le temps de récupération (généralement pendant les vacances scolaires, pour les ATSEM par exemple). Les agents annualisés sont amenés à effectuer un nombre d'heures de travail supérieur à leur base de rémunération pendant certaines périodes. Ce dépassement horaire génère donc des jours de temps de récupération qui sont restitués par la suite sur certaines autres périodes (les vacances scolaires pour les ATSEM par exemple).

MALADIE

Les agents en maladie sur une journée normalement travaillée sont considérés comme ayant effectué leurs heures d'obligations de service initialement prévues.

Il n'existe cependant pas de texte précis sur lequel repose ce raisonnement. Toutefois, on peut dire que dans ce cas, les heures initialement prévues sont bien considérées comme effectuées car en application de l'article 57 2°, 3° et 4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'agent en position d'activité a droit à des congés de maladie (Congés de Maladie Ordinaire, Congés de Longue Maladie, Congés de Longue Durée). L'agent en congés de maladie demeure en position d'activité et percevra sa rémunération dans les conditions fixées par l'article précité. Ainsi, les agents de la Fonction Publique en congés de maladie sont considérés comme ayant accompli leurs obligations hebdomadaires de service et les employeurs publics ne peuvent pas demander aux agents de rendre des heures de travail qu'ils n'auraient pas effectuées.

Partant de ce principe, un agent en maladie durant ses congés annuels a droit à leur report comme l'a jugé la Cour de Justice Européenne: le travailleur a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci. Car la finalité du droit aux congés annuels (permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs) diffère de celle du droit aux congés

de maladie (se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail). (CJUE 21 juin 2012 affaire C-78/11).

CONGES

Les congés annuels sont d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit pour un temps complet 25 jours de congés par an minimum.

En application de l'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, sont attribués au fonctionnaire :

- 1 jour de congé supplémentaire, s'il a pris 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,

- ou 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés en dehors de la période considérée.

Ces jours de congés supplémentaires dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux agents, fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier (CAA Bordeaux 3 mars 2009 n° 07BX01532).

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL ET REDUCTION POSSIBLE

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607h maximum. Au-delà l'agent effectue des heures supplémentaires. Les 1607h sont un plafond. La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à

moins de 1607 h par l'organe délibérant (art. 2 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001), après consultation du comité technique, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment :

- Travail de nuit
- Travail le dimanche
- Travail horaire décalé
- Travail en équipes
- Modulation importante de cycle de travail
- Travaux pénibles ou dangereux

De plus, l'ex Directrice de la DGAFF, Mme Léveque a précisé, lors d'une audition au Sénat, que toutes les collectivités qui avaient délibéré avant la sortie du décret sur le temps de travail en 2001 pouvaient légalement maintenir un régime dé-

rogatoire. C'est d'ailleurs cette disposition, entre autre, qui est remise en cause par le projet de loi de transformation de la Fonction Publique. (voir n°1 du Magazine CGT, page n°1).

L'autorité territoriale peut également réduire le temps de travail en accordant des autorisations d'absences à caractère purement local à sa discrétion ou, dans certains cas particulièrement justifiés, à la discrétion du chef de service.

Pour finir, la libre administration de collectivités territoriales est un principe fondamental constitutionnel, ce qui signifie que celles-ci s'administrent comme elles le désirent.

Instances paritaires, les dates à retenir !

- _ 10/05/2019, Date limite de dépôt des dossiers en CAP du 11/06/2019
- _ 17/05/2019, Date limite de dépôt des dossiers en CHSCT/CT du 18/06/2019
- _ CAP promotion interne du 26/11/2019

Intéressé-e par une adhésion à la CGT ?

Retournez ce talon à : CGT CSD 34 Maison des syndicats,
474 Allée Henry II de Montmorency 34000 Montpellier
ou par Email à **nosdroits.cgt34@gmail.com**

Je, soussigné-e, Prénom :
Grade :
Collectivité :
Adresse personnelle :
Tél : Courriel :@.....
souhaite adhérer au syndicat CGT
Cotisation mensuelle : 1% du salaire mensuel sans les primes (ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%)
Date: Signature:

Ne dites plus :
**QUE FAIT
LA CGT ?**

Faites-la !

J'adhère

Recevoir le magazine CGT : Si vous voulez recevoir le magazine en format numérique dès sa parution , laissez-nous votre adresse mail à nosdroits.cgt34@gmail.com