



Piments rouges

14/12/200

TEMPS DE TRAVAIL NOUVELLE REUNION SUR FOND DE RECENSEMENT PAR LES DIRECTEURS – DIRECTRICES – LES AXES DE NEGOCIATIONS- LES DOCUMENTS DE LA DRH



MASSE SALARIALE 2021, MANQUENT 2 MILLIONS D'EUROS

**TELETRAVAIL: WEBINAIRE
UFICT POUR REpondre A VOS
QUESTIONS**

TEMPS DE TRAVAIL NOUVELLE REUNION SUR FOND DE RECENSEMENT PAR LES DIRECTEURS – DIRECTRICES – LES AXES DE NEGOCIATIONS...

Lundi 14/12/2020 a lieu une nouvelle réunion employeur / syndicats sur l'augmentation du temps de travail et la perte de congés.

Vous trouverez en PJ un 1^{ER} document présentant les pistes envisagées par l'employeur.

Les directeurs – directrices ont reçu également ce document, un glossaire et un tableau EXCEL à remplir.

Vous trouverez le tout agrégé par la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims, en annexes.

Les directeurs – directrices ont reçu comme directives de remplir ce tableau EXCEL afin de quantifier les agents concernés par différentes situations telles que le travail de nuit, le travail en horaires décalés, le rythme de 4,5 jours etc. La DRH précisant que « certains agents pourront ainsi être comptabilisés plusieurs fois » et qu'il « manque une vision plus complète et quantitative de certains aspects ».

Cela appelle plusieurs remarques de la part de la CGT et de l'UFICT-CGT.

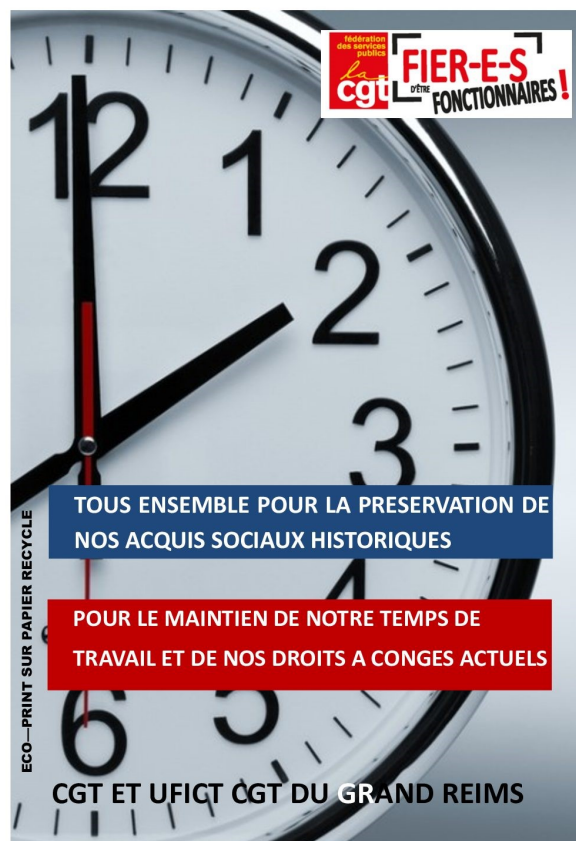
Premièrement, l'employeur s'est lancé dans la démarche sans disposer d'une vision panoptique, ou holistique, c'est-à-dire complète du temps de travail au sein des administrations territoriales rémoises.

Cela confirme que son objectif principal est bien de récupérer 210 000 heures de travail, 3 millions d'euros ou 130 postes par une augmentation unilatérale du temps de travail et une réduction drastique de nos congés.

Deuxièmement, l'employeur se défait sur les directeurs – directrices pour compléter les manques observés. Mais ceux-ci peuvent pallier les manques ?

C'est pour cela que nous appelons les agents à s'emparer du tableau EXCEL pour faire connaître la réalité de leur travail et de leur temps de travail. Nous invitons également les cadres à cette occasion à développer **un management participatif**, comme certains l'ont d'ailleurs fait, en demandant à leurs agents de remplir eux-mêmes le tableau.

Ces derniers jours, la CGT et l'UFICT-CGT ont commencé une campagne de sensibilisation – mobilisation des agents et cadres e passant dans les services avec notre tract pour le maintien de nos avantages acquis.



<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/temps-de-travail-et-conges-la-cgt-et-lufict-cgt-vous-informent/>

Lors de ces distributions (qui se poursuivront tout au long de décembre), vous avez été nombreux à nous dire que :

1. L'employeur avait déjà arrêté ces choix : nous reprendre une partie de nos congés et augmenter le temps de travail ;
2. Vous souteniez la CGT et l'UFICT-CGT dans le refus d'un tel recul social et l'affirmation de

propositions autour d'une augmentation des rémunérations directes (point d'indice, régime indemnitaire) et indirecte (CAS, chèques déjeuner, chèques vacances, garantie maintien de salaire), amélioration des conditions de travail, déprécarisation, création de postes statutaires...

Vous nous avez également dit que certaines propositions de l'employeur frisaient le ridicule.

L'employeur entend mettre à profit l'augmentation du temps de travail pour « de développer la transversalité dans nos collectivités, et de mettre en place des moments de convivialité », « de la formation, de la sensibilisation, ou des activités plus ponctuelles comme le fait d'assister à des conférences ou des colloques, des échanges inter-collectivités » ; « mettre en place des « Vis ma vie » permettant de découvrir les différents métiers de nos collectivités, voire susciter des envies de mobilité ». **Pourquoi attendre et ne pas le faire dès aujourd'hui d'autant que certaines de ces propositions sont sensées exister déjà.** Si les moments de convivialité ont disparu c'est en partie en raison de l'explosion des collectifs de travail et de la dégradation des liens entre collègues sous l'effet d'un management technocratique et transversal. Quant au droit à la formation, il n'est déjà pas respecté pour limiter les coûts, les frais et les « absences » !

Mais la palme revient à cette proposition : « permettre aux agents qui le souhaitent de mobiliser du temps de travail au bénéfice d'une association ou d'un événement caritatif ».

Les administrations territoriales rémoises envisagent d'augmenter le temps de travail de leurs 3500 agents et cadres pour que ceux-ci puissent faire du caritatif. Autant ne pas augmenter le temps de travail et laisser chacun faire du caritatif comme il entend et sans contrôle de l'employeur. Alors que l'employeur déloge régulièrement les migrants de leurs lieux de survie, laisserait-il un agent voulant faire du caritatif dans une association d'aide au migrants ?

La CGT et l'UFICT-CGT appellent à l'unité des syndicats. SUD nous a d'ailleurs donné son accord de principe pour intersyndicale.

La CGT et l'UFICT appellent à la mobilisation des agents. Dans ce sens nous organiserons une AG du personnel en janvier 2021. C'est à vous d'agir désormais **comme en 2009 contre la réorganisation brutale et comme en 2016** pour les salaires qui avait permis d'obtenir un complément individuel annuel (CIA) pour tous aujourd'hui à 500 €.

CNRACL
NOTRE CAISSE DE RETRAITES
NOUS APPARTIENT ET NOUS
PROTEGE

Je vote
Elections
CNRACL
1-15
MARS 2021
PAS TRUCHE A MA CAISSE DE RETRAITES

**ET SI
NOUS
VOTIONS
PLUS
FORT-ES!**

la
cgt

**QUAND ET
COMMENT
VOTER ?**

PAR INTERNET @
Lundi 1^{er} MARS à partir de 9H
Lundi 15 MARS jusqu'à 18H

PAR LA POSTE ✉
jusqu'au
Lundi 15 MARS
Cachet de La Poste

**ELECTIONS CNRACL
MARS 2021
Par internet ou la poste**

MASSE SALARIALE MANQUENT POUR 2021 2 MILLIONS D'EUROS

Les débats d'orientations budgétaires en cours à la ville de Reims et au Grand Reims montrent des taux d'évolution de la masse salariale inférieurs à celui que nécessite le seul Glissement Technicité Vieillesse (Ou GVT°) pour tenir compte de nos avancements d'échelon et rares évolutions de carrière. Le GVT induit une hausse mécanique de la masse salariale de 2 à 2,5%.

Or, les débats d'orientations budgétaires des administrations territoriales rémoises prévoient :

- Pour le GR, une évolution de la masse salariale de 0,73% soit 377 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 030 000 €. **Manque donc une somme de 653 000 € au GR.**
- Pour la VR, une évolution de la masse salariale de 0,59% soit 540 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 840 000 €. **Manque donc une somme de 1 300 000 €.**

Au regard de l'évolution naturelle induite par le GVT manquant donc au titre de la masse salariale 653 000 € au GR et 1,3 M € à la Ville en 2021, soit presque **2 millions €**. En y ajoutant l'inflation, c'est 4 millions qui n'ont pas été inscrits budgétairement. Une sacrée économie.

Et n'oublions pas les 3 millions d'€ qui seront pris par le biais de l'augmentation du temps de travail.

Le seul manque de 2 millions d'euros au titre de la faible évolution de la masse salariale représente 558 euros en moins par agent en évolution de carrière, en évolution de rémunération directe et indirecte et en amélioration des conditions de travail.



BILAN D'ACTIVITÉ, PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION ET PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES STATUTS

<https://syndicoop.fr/ufictsp/en-route-pour-le-10eme-congres-de-lufict-cgt-des-services-publics-des-cadres-socialement-engages/>

**ENTRETIEN
ÉVALUATION**
GUIDE PRATIQUE



<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2019/12/2507/>

WEBINAIRE UFICT : TELETRAVAIL QUELS SONT MES DROITS ?

Le 16 décembre 2020, de 13h à 14h, des réponses en direct à toutes les questions de base sur le télétravail.

Ouvert à toutes et tous, sur simple inscription, pour les salarié-es qui veulent connaître leurs droits. Utile, accessible, solidaire.



Le 16 décembre 2020, de 13h à 14h, la CGT répond en direct à vos questions sur le télétravail. Inscription publique et gratuite via simple formulaire.

Inscrivez-vous pour poser vos questions en direct, ou posez les en amont et suivez le direct via zoom, YouTube ou Facebook.



Comment savoir si j'ai le droit au télétravail ? Est-ce que l'employeur peut refuser ma demande de télétravail ? Combien de jours puis-je télétravailler ?

Et si j'ai envie d'arrêter le télétravail ? Quels sont les frais pris en charge par mon employeur ? Dois-je être disponible toute la journée devant mon écran ?

Quelles données sont récupérées par mon employeur de mon pc ? Quelle est ma responsabilité concernant les données professionnelles ? Que dois-je faire en cas d'accident ? Comment recevoir les infos des syndicats quand on est en télétravail ?

Comment protéger les télétravailleuses des violences sexistes: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/violences-sexistes-et-sexuelles-il-y-a-urgence-a-protoger-les-teletravailleuses/>

Si vous avez une question sur le télétravail, posez-la dès maintenant. On y répondra pendant le webinar, puis dans une FAQ anonyme.

[M'inscrire au Webinar](#) ou <https://bit.ly/DroitsTeletravail>



<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/11/guide-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

TOUT SYNDICAT SE PRETENDANT DEMOCRATIQUE ET RESPONSABLE A UN DEVOIR:
INFORMER LES AGENTS ET CADRES QUI NE SONT AUTRES QUE SES MANDANTS.

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS NOS COLLECTIVITÉS

GT n°1 = Les grandes lignes du futur régime général

14.12.2020



Reims.fr

GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE

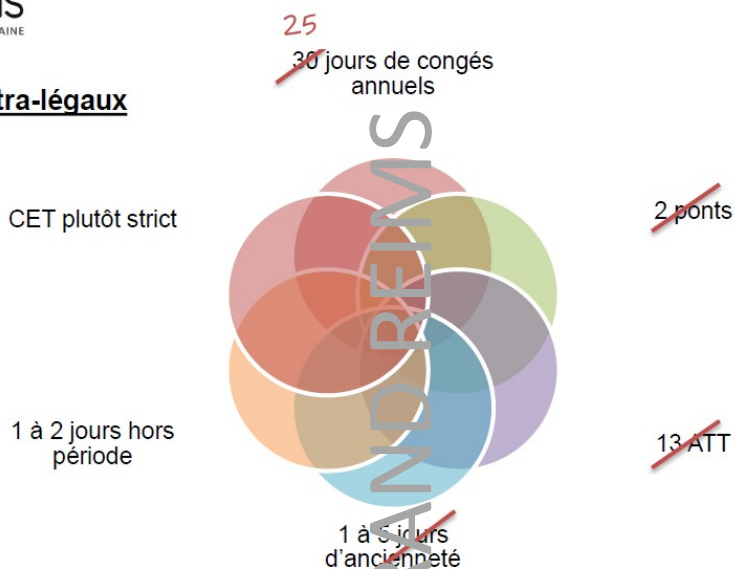
GLOSSAIRE

Reims.fr GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE

Quelques précisions :

- Aménagement du temps de travail : La notion d'aménagement du temps de travail recouvre toutes les méthodes d'organisation du travail permettant de répartir de manière différenciée, selon la nature des activités, les besoins du service ou le souhait des agents, le temps de travail dans la journée, la semaine, le mois ou l'année.
→ Si 35h sur 5 jours, pas d'aménagement du temps de travail. Toute autre solution constitue un aménagement.
- Cycle de travail : L'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que le travail est organisé selon des périodes de référence nommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année ...
→ Quand le cycle de travail est d'une année, on parle d'annualisation.

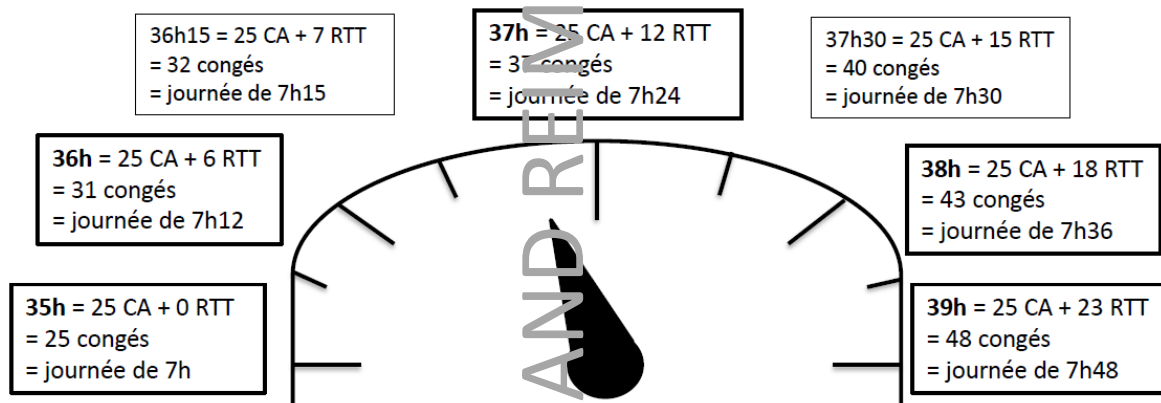
Nos congés extra-légaux



3

LES PISTES

L'arbitrage congés – temps de travail : où placer le curseur ?



Plus nous souhaitons conserver un nombre de congés important, plus cela suppose de rallonger la durée hebdomadaire, et quotidienne, de travail.

Un certain nombre d'agents ne travaillent pas sur un rythme de 35h sur 5 jours, et ne seront donc pas directement concernés par ces nouvelles options. Cependant, ce choix sera tout de même déterminant car il servira de référence pour les autres rythmes de travail, notamment l'annualisation.

Combien et quels régimes proposer ?

- Faut-il garder un régime à 35h ?
- Combien de régimes proposer aux agents pour éviter une trop grande variété au sein des services ?
- Faut-il garder un régime plutôt orienté vers les managers, toutes catégories confondues ?

Proposition :

- Un régime à 35h
- Un régime général par défaut, situé entre 36h10 et 37h
- Un régime « cadres » ouvert aux managers A, B ou C, soit à 38h20, soit à 39h.

Dans les services où les agents travaillent en équipes, les agents et le manager devront se mettre d'accord afin qu'un seul aménagement du temps de travail soit mis en place pour toute l'équipe.

Comment intégrer plus de souplesse dans nos nouvelles règles ?

La souplesse est à la fois nécessaire pour mieux ajuster l'organisation du travail aux nécessités de service, mais également pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les agents.

À ce titre, pourront être envisagées les options suivantes :



Un rythme de travail de 9 jours / 2 semaines (une sem. de 5 jours, une sem. de 4 jours) ou la semaine de 4,5 jours



Des plages fixes réduites et des plages variables plus étendues avec une pause méridienne de 45 minutes minimum au lieu d'une heure



La mise en place d'un système de badgeage permettra, avec l'accord de la hiérarchie, de bénéficier de facilités horaires dans l'organisation du temps de travail.

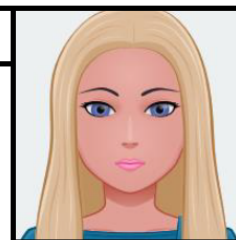
7

Quels effets pour les agents ?

Persona 1 : Marie D., agent administratif à la direction des finances, 31 ans

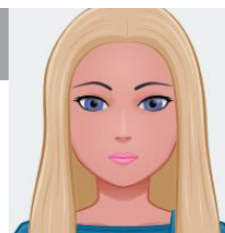
Situation actuelle :

- Marie travaille 35h sur 5 jours
- Elle a droit à 30 CA + 2 ponts = 32 jours de repos,
- Elle a moins de 10 ans d'ancienneté.
- Elle travaille 7h par jour,
- Ses horaires sont : 8h30-12h30/13h30 -16h30.



8

Quels effets pour les agents ?

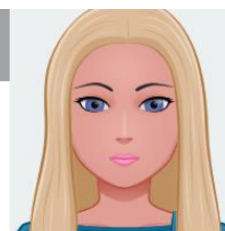


Persona 1 : Marie D., agent administratif à la direction des finances, 31 ans

Scenario 1 : temps de travail hebdo de 36h10	
Scenario 1-A :	Scenario 1-B :
<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 36h10 sur 5 jours. - Elle bénéficie de 25 CA + 7 RTT = 32 jours de congés - Elle travaille 7h14 par jour, soit 14 minutes de plus par jour, sur sa pause déjeuner - Elle a pu garder les mêmes horaires d'arrivée et de départ : 8h30-12h30/13h15-16h30. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 36h10 sur 4,5 jours. - Elle bénéficie de 25 CA + 7 RTT = 32 jours de congés - Elle travaille 8h (+1h) sur 4 jours, et 4h10 le 5^{ème} jour. - Ses horaires sont : 8h-12h30/13h30-17h sur 4 jours et 8h-12h10 le 5^{ème} jour.

9

Quels effets pour les agents ?



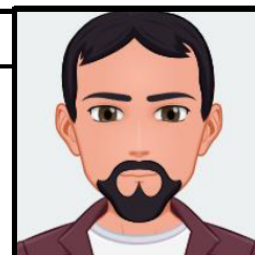
Persona 1 : Marie D., agent administratif à la direction des finances, 31 ans

Scenario 2 : temps de travail hebdo de 37h	
Scenario 2-A :	Scenario 2-B :
<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 37h sur 5 jours. - Elle bénéficie de 25 CA + 12 RTT = 37 jours de congés → elle a gagné 5 jours de congés - Elle travaille 7h24 par jour, soit 24 minutes de plus par jour - Elle a légèrement modifié ses horaires de départ : 8h30-12h30/13h30-17h. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 74h sur 9 jours. - Elle bénéficie de 25 CA + 12 RTT = 37 jours de congés = + 5 jours - Elle travaille 8h14 (+1h14) par jour, avec un jeudi libre tous les 15 jours. - Ses horaires sont 8h-12h30/13h15-17h.

10

Quels effets pour les agents ?

Persona 2 : Cédric F., chargé de clientèle à la DEA, 52 ans



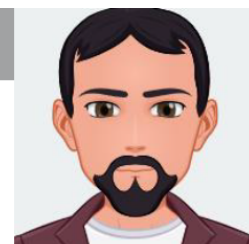
Situation actuelle :

- Cédric travaille 35h sur 5 jours
- Il a 30 CA + 2 ponts + 4 jours d'ancienneté soit 36 jours de repos.
- Il travaille 7h par jour
- Les horaires imposés par le service sont 8h30-12h/13h30-17h

11

Quels effets pour les agents ?

Persona 2 : Cédric F., chargé de clientèle à la DEA, 52 ans



Scenario 1 : temps de travail hebdo de 36h10

Scenario 1-A :

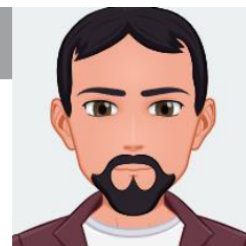
- Il effectue 36h10 sur 5 jours.
- Il a 25 CA + 7 RTT = 32 jours de congés, soit 4 de moins
- Il travaille 7h14 par jour, soit 14 minutes de plus par jour, sur sa pause déjeuner
- Il a pu garder les mêmes horaires d'arrivée et de départ : 8h30-12h30/13h15-17h.

Scenario 1-B :

- Il effectue 36h10 **sur 4,5 jours.**
- Il a 25 CA + 7 RTT = 32 jours de congés, soit 4 de moins
- Il travaille 8h (+1h) sur 4 jours, et 4h10 le 5^{ème} jour.
- Ses horaires sont : 8h30-12h30/13h30-18h, et 8h20-12h30 ce qui permet d'ouvrir le service aux usagers 1h de plus par jour avec un roulement des équipes.

12

Quels effets pour les agents ?



Persona 2 : Cédric F., chargé de clientèle à la DEA, 52 ans

Scenario 2 : temps de travail hebdo de 37h	
Scenario 2-A :	Scenario 2-B :
<ul style="list-style-type: none"> - Il effectue 37h sur 5 jours. - Il a 25 CA + 12 RTT = 37 jours de congés, soit 1 jour de plus - Il travaille 7h24 par jour, soit 24 minutes de plus par jour - Il a légèrement modifié ses horaires de départ, et raccourci sa pause déjeuner : 8h30-12h30/13h15-17h10. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il effectue 74h sur 9 jours. - Il a 25 CA + 12 RTT = 37 jours de congés = + 1 jour - Il travaille 8h14 par jour (+1h14), avec un lundi libre tous les 15 jours. - Ses horaires sont 8h30-12h30/13h15-18h, ce qui permet d'ouvrir le service aux usagers 1h de plus par jour avec le roulement des équipes.

13

Quels effets pour les agents ?



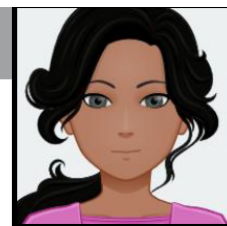
Persona 3 : Nadia S., responsable de pôle territorial, 45 ans

- Nadia travaille officiellement 37h30 sur 5 jours
- Elle a aujourd'hui 30 CA + 2 ponts + 3 jours d'ancienneté + 13 ATT soit 48 jours de congés
- Elle travaille 7h30 par jour
- Dans les faits, ses horaires sont variables, environ 9h-12h30/14h-18h
- Elle assiste régulièrement à des réunions en soirée, ou restreint sa pause déjeuner pour avancer sur ses dossiers.



14

Quels effets pour les agents ?

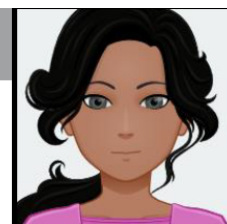


Persona 3 : Nadia S., responsable de pôle territorial, 45 ans

Scenario 1 : temps de travail hebdo de 38h20	
Scenario 1-A :	Scenario 1-B :
<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 38h20 sur 5 jours. - Elle a 25 CA + 20 RTT = 45 jours de congés (- 3 jours) - Elle travaille 7h40 par jour, soit 10 minutes de plus par jour, sur sa pause déjeuner - Elle a pu garder les mêmes horaires d'arrivée et de départ : 9h-12h30/13h50-18h. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 38h20 sur 4,5 jours. - Elle a 25 CA + 20 RTT = 45 jours de congés (-3 jours) - Elle travaille 8h35 (+1h05) sur 4 jours, et 4h le 5^{ème} jour. - Ses horaires sont : 8h30-12h30/13h30-18h05.

15

Quels effets pour les agents ?



Persona 3 : Nadia S., responsable de pôle territorial, 45 ans

Scenario 2 : temps de travail hebdo de 39h	
Scenario 1-A :	Scenario 1-B :
<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 39h sur 5 jours. - Elle a 25 CA + 23 RTT = 48 jours de congés - Elle travaille 7h48 par jour, soit 18 minutes de plus par jour, sur sa pause déjeuner - Elle a pu garder les mêmes horaires d'arrivée et de départ : 9h-12h30/13h40-18h. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elle effectue 78h sur 9 jours. - Elle a 25 CA + 23 RTT = 48 jours de congés - Elle travaille 8h40 (+1h10) sur 9 jours, avec un lundi libre tous les 15 jours. - Ses horaires sont : 8h30-12h30/13h30-18h10.

16

Focus sur les agents les plus fragiles

Agents en situation de handicap / problème de santé chronique :

- Pourront bénéficier du télétravail, y compris à temps plein si nécessaire
- Possibilité de laisser ouverte l'option à 35h, pour raisons de santé

Agents à temps non complet :

- Meilleure indemnisation des heures complémentaires ?
- Nouveau volet du plan de dépréciation, avec une réflexion systématique sur la hausse du nombre d'heures des agents en cas de départ ou de réorganisation des services.

Horaires atypiques :

- Réorganisation des horaires si possible (ex : agents d'entretien commençant à 5h)

17

Ainsi, dans le futur règlement intérieur, on trouvera :

- 25 CA
- 2 jours de fractionnement (hors période)
- Un certain nombre de jours de RTT en fonction du cycle choisi
- De jours de *repos*, dans le cadre des aménagements du temps de travail, et/ou de cycles de travail, notamment annuels

Exemple 1 : mise en place d'un aménagement semaine de 4 jours / semaine de 5 jours = le 5^{ème} jour de la semaine de 4 jours est un jour de repos.

Exemple 2 : dans le domaine du scolaire, si 36 semaines scolaires et 10 semaines de vacances sont travaillées, cela correspond à 6 semaines non travaillées, dont 25 CA et 1 semaine de repos.

18

Que faire du temps supplémentaire ?

Comment ce temps peut-il contribuer à développer la qualité de vie au travail ? Quelques exemples :



Il peut être en partie dédié à de la formation, de la sensibilisation, ou des activités plus ponctuelles comme le fait d'assister à des conférences ou des colloques, des échanges inter-collectivités ;



Il pourrait servir à mettre en place des « Vis ma vie » permettant de découvrir les différents métiers de nos collectivités, voire susciter des envies de mobilité ;



Il pourrait permettre aux agents qui le souhaitent de mobiliser du temps de travail au bénéfice d'une association ou d'un événement caritatif ;



Il doit également permettre de développer la transversalité dans nos collectivités, et de mettre en place des moments de convivialité, à l'échelle d'une équipe, d'une direction, voire de tous les agents !

Sur ce sujet notamment les agents seront associés, par la voie d'une boîte à idées et d'ateliers.

19

Les sujets de discussion

- Pour le diagnostic, plus de 24 directions ont pu faire un état des lieux de leurs problématiques spécifiques en termes de temps de travail – cf échanges du 24/11
- Des groupes de travail seront organisés sur des sujets concernant plusieurs directions.
- Quels sujets souhaitez-vous aborder en groupe de travail ?

Rappel du contenu du futur règlement intérieur :

Le temps de travail

- Durée du travail et aménagements,
- Temps inclus ou exclus (douche et habillage),
- Horaires de travail (fixes et variables)
- Modalités de contrôle
- Dépassements et heures supplémentaires
- Temps partiel

Les congés et repos

- Congés annuels (hors période, report, don de congés)
- RTT
- Jours fériés et journée de solidarité
- Compte épargne temps

Les autorisations d'absence

Les congés pour raison de santé

Les autres congés

20

GLOSSAIRE DRH

Aménagement du temps de travail : La notion d'aménagement du temps de travail recouvre toutes les méthodes d'organisation du travail permettant de répartir de manière différenciée, selon la nature des activités, les besoins du service ou le souhait des agents, le temps de travail dans la journée, la semaine, le mois ou l'année.

Amplitude journalière : Durée de la journée de travail, entre l'heure d'arrivée de l'agent et son départ, temps de repos compris. L'amplitude maximale de la journée de travail est de 12 heures.

Annualisation : L'organisation du temps de travail sur un cycle annuel.

Astreinte : Période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme du *travail effectif*.

Autorisations spéciales d'absence (ASA) : Des ASA sont consenties aux agents notamment à l'occasion d'événements familiaux (naissance, mariage, décès ...). Elles n'entrent pas dans le calcul des congés annuels.

Cadres : Les personnels chargés de fonctions d'encadrement, ou de fonctions de conception comportant une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée, peuvent avoir une organisation du temps de travail adaptée.

Compte épargne temps : Le CET permet de capitaliser du temps sur plusieurs années par le report de jours de congés,

Décompte annuel du temps de travail : Le calcul des 1607 heures est effectué de la manière suivante :

Nombre de jours annuels	365-jours
- -> Week-ends	- -> 104-jours
- -> Jours-fériés	- -> 8-jours (forfait)
=Nombre de jours ouvrés	253
Congés annuels	= 5 x nombre de jours travaillés par semaine (5 par principe) = 25
Nombre de jours travaillés	= 228-jours
Temps de travail / jour (principe)	7-heures
Temps de travail annuel	228 x 7 = 1596, soit environ 1600-heures
Journée de solidarité	+ 7-h
Temps de travail annualisé	1607-heures

de jours ARTT ou d'heures supplémentaires non récupérées. Sa réglementation au sein des collectivités doit faire l'objet d'une délibération et avoir été présentée au comité technique.

Congés : Les différents types de congés auxquels peuvent pré-

tendre les agents sont définis statutairement et comprennent notamment les congés annuels, les congés pour maladie, maternité, etc. Les congés annuels légaux correspondent à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours pour une semaine de travail de 5 jours.

Cycle de travail : L'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que le travail est organisé selon des périodes de référence nommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année ...

Durée légale du travail : Par référence au temps de travail effectif, la durée légale du travail détermine le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Cette durée est de 35 heures par principe, sauf en cas d'aménagement du temps de travail.

La durée annuelle est de 1607 heures, mais elle peut être réduite pour tenir compte de *sujétions*.

Fractionnement (jours de) : Il est attribué un jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 octobre est égal à 5, 6 et 7 jours. Lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours, 2 jours de fractionnement sont accordés. Ces jours ne rentrent pas en compte dans le *décompte annuel du temps de travail*.

Garanties minimales : Les garanties minimales que doit respecter l'organisation du travail fixent des durées maximales de service et des durées minimales de repos dans l'intention de réduire la pénibilité du travail. Elles définissent ainsi des bornes journalières et hebdomadaires de travail, qui doivent être précisées lors de la définition des *cycles de travail*.

Durée hebdomadaire du travail effectif	48 h maximum
Durée de travail moyenne sur 12 semaines	44 h maximum
Durée quotidienne du travail	10 h maximum
Durée de travail de nuit	8h maximum
Amplitude d'une journée de travail	12h maximum
Repos hebdomadaire (heures consécutives)	35 h minimum
Repos journalier (heures consécutives)	11 h minimum
Après une période continue de travail de 6 h	20 mn de pause
Pause méridienne	45 mn minimum

Il peut être dérogé à ces garanties minimales, après information du comité technique :

Lorsque l'objet même du service l'exige, notamment pour la protection des personnes et des biens ;

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.

Heures complémentaires : heures de travail effectuées par un agent à temps incomplet, au-delà de sa durée de travail habituelle.

Heures supplémentaires : Périodes de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail. Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de la hiérarchie. Elles sont compensées par des périodes de repos selon des modalités définies par la collectivité, ou à défaut, indemnisées.

Heures de récupération : Périodes non travaillées accordées en contrepartie des périodes de travail dépassant l'horaire habituel. Contrepartie des heures supplémentaires effectuées.

Horaires de travail : Répartition du temps de travail dans la journée, la semaine, le mois, etc.

Il est possible de mettre en place des horaires variables, composés de plages mobiles sur lesquelles les horaires de prise et de fin de fonction sont laissés à la libre appréciation des agents afin de concilier qualité de vie personnelle et obligation de service.

La durée minimale de la plage fixe est de 4 heures par jour. La mise en place d'horaires variables impose celle d'un système automatisé de contrôle.

Jour de RTT ou d'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) : Jour non travaillé accordé en compensation de dépassements horaires ou dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail.

Le nombre de jours de RTT accordés dépend du nombre d'heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures hebdomadaires. Chaque demi-heure travaillée au-delà de 35h correspond à 3 jours de RTT.

Journée continue : Organisation de la journée de travail comportant une *pause* réduite à la mi-journée (pause inférieure à 1h).

Journée de travail : Période comprise entre 0h et 24h comprenant des temps de travail et des temps de pause.

Jour férié : Correspondant à une fête légale, le calendrier com-

porte 11 jours fériés. En moyenne, chaque année, 8 jours fériés tombent sur des jours travaillés. Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé.

Pause : Période d'inaction pour le repos, le repas ... dans une journée de travail. Une pause de 20 minutes au moins est obligatoire toutes les 6h de travail continu. Les pauses sont comptabilisées dans le *temps de travail effectif* si le salarié reste à disposition de l'employeur sur ce temps de pause.

Repos : Le repos hebdomadaire minimum est de 35h par semaine. Le repos quotidien est le temps non travaillé, qui doit être de 11h consécutives par jour.

Dans le cadre d'un *aménagement du temps de travail* sur 4 jours ou 4,5 jours, la journée ou demi-journée ainsi dégagée constitue un temps de repos, et non un *congé*.

Temps de travail effectif : Temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives dans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Travail à temps non complet : Un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un emploi créé pour une *durée de travail* inférieure à la *durée légale de travail* à temps complet (35 heures).

Travail à temps partiel : L'agent public à temps partiel est celui dont la durée de travail est inférieure à la durée légale (1 607 heures annuelles) ou à la durée de travail en vigueur dans son administration.

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %). Il est mis en place à la demande de l'agent. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent ou de droit (c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être refusée par l'administration).

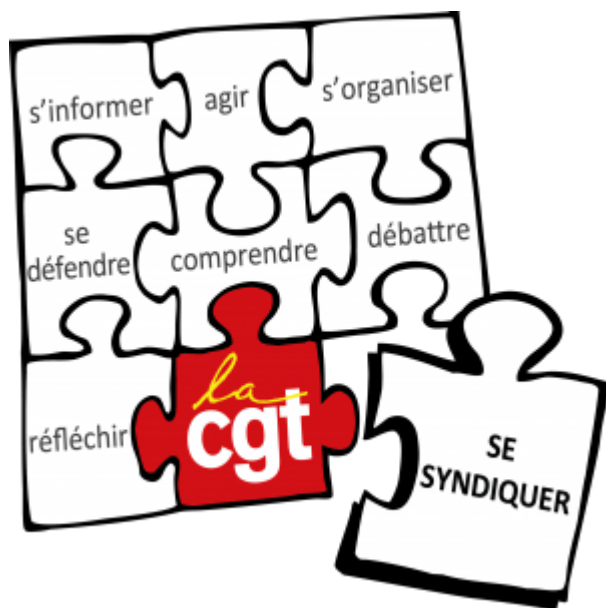
Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

Travail de nuit : Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

PIMENTS ROUGES — 14/12/2020 LE TABLEAU EXCEL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
			Nb total d'agents	Nb d'agents à temps non complet	Nb d'agents sur 4,5 jrs (hors TP, travail organisé sur 4,5 jrs)	Nb d'agents commentant (tous les jours) avant 7h	Nb d'agents finissant (tous les jours) après 18h	Nb d'agents travaillant nuit (entre 21h et 6h) HORS ASTREINTES	Nb d'agents travaillant plusieurs jrs fériés / an HORS ASTREINTES	Nb d'agents travaillant au moins 1 samedi / 3 dimanche / 3	Nb d'agents travaillant au moins 1	Nb d'agents à 37h30 +	Nb d'agents c	Nb d'agents intervenant	Nb d'agents bénéficiant d'un tps de douche (préciser)	Nb d'agents bénéficiant d'un tps de d'habillage	Nb d'agents en équipes successives et alternantes (2- hebdo, tri- hebdo, mensuel)	Nb d'agents sur un cycle non hebdomadaire	
1	Pôle	Direction																	
2	Ressources	DRH			0	0	0	0	0	0	0	0	18						
3	Cabinet	Cabinet																	8
4	Cabinet	Direction de la communication																	
5	Cabinet	Direction du protocole																	20
	Direction	Dir. Événementiel et communication managériale																	4
6	Direction	Direction générale																	9
7	Direction	Direction générale																	2
8	Direction générale	Direction Relation et satisfaction usager																	6
9	Direction générale	Mission organisation et méthode																	2
10	Direction générale	Mission ville et territoire durables																	8
	Pôle	Développe ment C3C																	6
11	Pôle	Dir. Urbanisme																	22
12	Pôle	Direction du développement																	16



AGENTS ET CADRES DU GRAND REIMS, POUR NOEL OFFREZ-VOUS OU FAITES VOUS OFFRIR UNE ADHESION A LA CGT

Le syndicat est le lieu de Liberté permettant aux agents et cadres de s'organiser et agir pour faire valoir et obtenir des droits et avancées.

Être syndiqué-e à la CGT ouvre :

Droit de participer et de décider: La CGT fait le choix de la démocratie. Être citoyen dans le syndicat est au cœur de la vie syndicale : donner son opinion, débattre et participer à la prise de décision, s'impliquer dans la vie syndicale, y exercer des responsabilités si on le souhaite .

Droit de se former syndicalement: Chaque syndiqué a le droit de s'absenter 12 jours par an de formation syndicale. La CGT propose plusieurs types et niveaux de formation, de caractère général ou spécifique, ouverts à tous les syndiqués, qu'ils aient ou non des responsabilités syndicales....

Droit à l'information: La CGT dispose d'une presse confédérale dont l'objectif est d'être utile à la réflexion de chacun-e pour se forger son opinion, participer à l'échange collectif pour décider ensemble.

Pourquoi une cotisation syndicale ?

La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué **matérialise l'appartenance à la CGT** et constitue un élément vital au financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics. Elle donne droit à un crédit d'impôt de 66% de son montant.

POUR ADHERER: [UFICT CGT Grand Reims](#)

- ufict.cgt@grandreims.fr
- 0628074054
- <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>