

## La nouvelle suspension du jour de carence

Cette mesure est inscrite dans le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire, sur lequel les députés et les sénateurs viennent de tomber d'accord en commission mixte paritaire.

Alors qu'elle devait prendre fin le 31 mai, **la suspension est prolongée jusqu'au 30 septembre**, et non plus le 31 octobre comme initialement prévu.

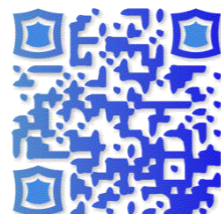
Pour bénéficier de cette suspension du jour de carence, **les agents publics devront prouver leur contamination au coronavirus par un test**. Un caractère restrictif que les syndicats regrettent.

Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.  
Nous défendons votre grade, votre fonction.  
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.  
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom .....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du .....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale  
ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

### Votre contact local

**23 Juin 2021**  
T.CAMILIERI

## Temps de travail - Qu'elle est la différence entre la pause réglementaire de 20 minutes et la pause méridienne ?

La pause de 20 minutes à raison d'une séquence de travail de 6 heures consécutives est prévue par un texte, alors que la pause méridienne n'est pas reconnue par les textes

Le distinguo entre ces deux temps de pause renvoie à la notion de temps de travail effectif.

En effet, la pause réglementaire est considérée comme du temps de travail effectif : Les agents sont contraints de la prendre sur leur lieu de travail afin de rester à la disposition de l'employeur et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A l'inverse, la pause méridienne ne peut être comptée dans le temps de travail effectif dans la mesure où l'agent a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, notamment pour déjeuner, y compris dans un lieu de restauration collective mis à la disposition des agents.

L'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

## Temps de travail : Les agents à temps non complet peuvent-ils bénéficier de jours d'ARTT ?

**NON** : seuls les agents à temps complet, dont le cycle de travail est supérieur à 35 heures, peuvent bénéficier de jours d'ARTT.

En effet, les jours d'ARTT sont des jours de repos attribués aux agents publics en contrepartie d'une durée hebdomadaire de temps de travail supérieure à 35 heures.

## Temps de travail - La journée de solidarité doit-elle être mise en place ?

**OUI** : elle est obligatoire depuis la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, et elle doit prendre obligatoirement la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

La journée de solidarité peut être accomplie au choix selon les modalités suivantes :

- Travail le lundi de Pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- Et/ou soit la suppression d'une journée d'ARTT ;
- Et/ou soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel.

**Une délibération après avis du comité technique doit être adoptée**

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

SITE INTERNET : [WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

## Temps de travail - Doit-on associer les agents, les représentants syndicaux, les organisations syndicales à la définition et à la mise en place des cycles de travail ?

Il ne s'agit pas d'une obligation légale car la mise en place des cycles de travail relève de la **compétence exclusive de l'organe délibérant**.

Néanmoins, il est vivement conseillé d'associer en amont les agents, ou leurs représentants, au travers de groupes de travail ou encore au sein des instances locales, car un travail collaboratif devrait être gage d'une meilleure acceptation par les agents de la nouvelle organisation du temps de travail.

## Temps de travail - Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

Le temps de travail effectif constitue le temps pendant lequel l'agent peut être joint à tout moment, afin d'intervenir immédiatement, et ne peut dès lors pendant cette période, vaquer librement à ses occupations personnelles.

Est considéré comme du temps de travail effectif, par exemple, le temps passé par l'agent en service, le temps de déplacement entre deux sites de travail ou encore le temps pendant lequel l'agent suit une formation, proposée par le service ou qu'il a demandée, et autorisée par l'administration.

A l'inverse, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif le temps passé en congés annuels ou encore le temps de trajet domicile-travail.

## Temps de travail - La saisine du comité technique est-elle obligatoire ?

**OUI** : conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les comités techniques sont compétents en matière d'organisation et de fonctionnement des services.

La saisine du comité technique doit se faire **obligatoirement** avant l'adoption de la délibération.

## Temps de travail - Qu'entend-on par jours de fractionnement ?

Le congé annuel est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accomplie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Dans certaines conditions, l'agent peut bénéficier de jours supplémentaires, qui sont appelés jours de fractionnement.

Ainsi, l'agent peut bénéficier :

- **D'un jour supplémentaire** s'il prend 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril ou entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre ;
- 
- **De deux jours supplémentaires** s'il prend au moins 8 jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril ou entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre

**Ce ou ces jours supplémentaires ne sont pas proratisés.**

## Temps de travail - La règle des 1607 heures s'impose-t-elle aux collectivités territoriales et établissements publics ?

**OUI : il s'agit d'une obligation légale.**

En effet, depuis les lois n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et n° 2004-626 du 30 juin 2004, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures soit 1607 heures annuelles.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Cette faculté a été remise en cause par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui pose le principe d'un retour obligatoire pour le bloc communal aux 1 607 heures annuelles de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, **et impose la suppression de ces régimes plus favorables.**

**IMPORTANT : tous les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus (exemples : jour d'ancienneté, jour du maire ou du président, congés de pré-retraite, ponts, etc.) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

## Temps de travail

### Doit-on délibérer si on respecte déjà les 1607 heures annuelles ?

**NON** : seules les collectivités territoriales et établissements publics qui ont un temps de travail inférieur à 1607 heures annuelles doivent délibérer pour se mettre en conformité avec le cadre légal.

### Pour le privé pour le Moment : Le gouvernement veut permettre aux employeurs d'imposer les dates de huit jours de congés

Le gouvernement veut donner plus de souplesse aux patrons dans la gestion des plannings. Il veut leur permettre d'imposer aux salariés la période à laquelle ils partent en vacances et les obliger à poser huit jours de congés à des dates contraintes.

L'idée est de permettre aux employeurs de choisir la date à laquelle les salariés posent leurs congés. Pas tous leurs congés, on parle d'une semaine : deux jours de plus qu'aujourd'hui. Actuellement, les employeurs peuvent, déjà, imposer six jours de congés, sous réserve toutefois qu'il y ait un accord de branche ou d'entreprise. Ils peuvent imposer ces six jours contraints dans un délai très court, puisqu'il leur suffit de prévenir le salarié seulement 24 heures avant, alors que normalement, les patrons doivent respecter au moins un mois minimum.

Pour les jours de RTT, pour le moment, le gouvernement n'envisage pas d'aller plus loin, sachant qu'avec la crise, il a, là aussi, déjà, instaurer des dérogations : depuis l'an dernier, un employeur peut obliger un salarié à prendre 10 jours de RTT si les difficultés économiques l'exigent. Et le préavis est, là aussi, très court : 24 heures à peine. Et, pour les RTT, c'est encore plus simple : il n'y a pas besoin d'accord de branche et d'entreprise.

### Favoriser le redémarrage des entreprises

Pour le gouvernement, ces mesures visent à "*accompagner*" la relance, à favoriser le redémarrage des entreprises. Il explique que plusieurs employeurs, notamment de l'hôtellerie-restauration, l'ont alerté sur le fait qu'avec les confinements successifs et le chômage partiel, les salariés accumulent, créditent des congés qui peuvent menacer la reprise. L'idée est donc d'imposer les salariés à poser leurs vacances maintenant pour qu'ils soient à leur poste quand les commerces rouvriront.

Les syndicats ne voient pas l'utilité de déroger encore et encore au Code du travail, même de façon temporaire. Les congés payés restent un symbole fort, un acquis social. Reste que le rapport de forces n'est pas en faveur des salariés. Le gouvernement sait qu'il n'y aura pas beaucoup d'oppositions, et il entend aller vite.

Il y voit aussi son avantage : mieux vaut des salariés en congés payés par l'entreprise, plutôt qu'en chômage partiel, c'est à dire indemnisés par l'État.

**Ça coûte moins cher aux finances publiques.**