

A Pontoise, le 5 Août 2008

Note : Conséquence du passage de la semaine scolaire à 4 jours:

Dès la rentrée scolaire 2008/2009, va se généraliser la semaine scolaire à 4 jours, entraînant un nouveau rythme et donc de nouvelles organisations ou aménagement du temps de travail des personnels territoriaux affectés aux écoles ou dans les services périscolaires. Ainsi sont concernés par exemple les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les personnels des cantines, des garderies scolaires, d'animation d'entretien etc.

1°) En premier lieu, pour **les agents non titulaires** en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Vous allez être amenés à leur proposer une modification du contrat de travail, sauf à trouver d'autres fonctions à remplir. Leur refus de diminution du temps de travail entraîne le licenciement, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de la notification est celle de la réception de la lettre par son destinataire). La lettre doit préciser le motif du licenciement, sa date d'effet compte tenu du préavis et des droits à congés annuels non pris. Les agents perçoivent alors une indemnité de licenciement versée par l'employeur et des allocations pour perte d'emploi versées par les Assedic pour les collectivités ayant adhérees volontairement aux Assedic. Dans le cas contraire, les allocations sont versées par l'employeur. Vérifiez bien à cette occasion que vous cotisez en qualité d'employeur aux Assedic pour vos personnels contractuels.

2°) Concernant les **agents titulaires à temps complet**, si la diminution de la durée hebdomadaire de travail est refusée par l'agent, il s'en suivra une suppression d'emploi avec un avis préalable du Conseil technique paritaire (CTP). L'agent qui ne peut être reclassé dans un emploi de son grade ou détaché dans un grade équivalent, est maintenu en surnombre par son employeur pendant un an. Pendant cette période son employeur continue de le rémunérer, (alors que faute d'emploi l'agent est inactif), et doit s'efforcer de lui trouver un emploi. Si au terme de cette année l'agent ne peut être réaffecté dans un emploi de son grade ou détaché, il est pris en charge par le CIG (centre interdépartemental de gestion), s'agissant d'agents de catégorie C. Pendant cette période de prise en charge, l'ancien employeur verse au CIG, les deux premières années, une contribution égale à une fois et demi le montant constitué par les traitements bruts augmentés des cotisations patronales. Elle est égale à une fois ce montant à partir de la 3^e année de prise en charge. Elle est ramenée au $\frac{3}{4}$ de ce montant au-delà de trois ans de prise en charge.

3°) Enfin, concernant les **agents titulaires à temps non complet**, des différences se présentent. En effet, pour les agents à temps non complet affiliés à la CNRACL, effectuant ainsi minimum 28h par semaine, la diminution du temps de travail n'est pas considéré comme une suppression de l'emploi et ne peut ainsi être refusée par l'agent, mais sous condition que le nombre d'heures supprimées soit inférieur à 10% du nombre d'heures

afférant à l'emploi et que l'agent conserve le bénéfice de son affiliation à la CNRACL. A défaut, le poste est supprimé.

Pour les agents à temps non complet affiliés à la CNRACL dont la diminution d'horaires remet en cause leur affiliation, et les agents effectuant moins de 28h hebdomadaires mais plus de 17h30, un refus de diminution du temps de travail de leur part est assimilé à une suppression de poste. Ils se retrouvent alors dans la même situation que celle des agents à temps complet avec surnombre et prise en charge.

Pour les agents à temps non complet effectuant moins de 17h30 hebdomadaires, leur refus de la modification de la base du temps de travail entraîne le licenciement, ne bénéficiant pas de la protection liée à la suppression d'emploi car ils sont intégrés dans un emploi et non dans un grade. Ils bénéficient d'une indemnité de licenciement et d'allocations chômage versées par l'employeur, correspondantes à un mois de traitement, et à 700 jours d'allocation chômage pour les allocataires de moins de 50 ans pouvant justifier de 487 jours de travail dans les deux ans ayant précédé la perte d'emploi.

Voici donc quelques réflexions afin de garantir un maintien dans l'emploi aux agents :

En premier lieu, il s'agit de compléter le temps de travail avec des missions les plus proches possibles de l'emploi détenu par l'agent. Par exemple pour les ATSEM, une participation serait possible à la surveillance des repas, des études (qui ne nécessitent pas un accompagnement scolaire).

En outre, les moyens et besoins peuvent être mutualisés, par exemple la mise à disposition du personnel pendant les vacances scolaires auprès d'autres structures recevant des enfants (notamment avec l'intercommunalité).

Les agents peuvent se voir affectés à des missions relevant de leur cadre d'emplois, par exemple un agent d'entretien des bâtiments scolaires affecté à l'entretien d'autres bâtiments communaux. Ou encore, affecter ces agents à des remplacements d'autres agents sur le temps non scolaire.

Enfin, les heures libérées par la nouvelle organisation peuvent être utilisées pour la formation des agents (mise en place du droit individuel à la formation) en dehors du temps scolaire, ou utilisées pour la mise en place de réunions, et en même temps réorganiser le temps de travail avec un système de pauses comptabilisées comme travail effectif (journée de travail moins chargées pour les agents).

Il ne s'agit pas là d'une liste exhaustive, d'autres solutions sont possibles en fonction de la taille des collectivités.

Source :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (Journal officiel du 27 janvier 1984)- art.108

- Décret n°2008-463 du 15 mai 2008 modifiant le décret n°90-788 du 6 septembre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires et l'article D.411-2 du code de l'éducation (Journal officiel du 18 mai 2008)

- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (Journal officiel du 14 juillet 2001) - art.11

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (Journal officiel du 29 août 2000)

- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans certains emplois à temps non complet (Journal officiel du 22 mars 1991)- art.30

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (Journal officiel du 16 février 1988)