

**Dernières, Dernières,
Dernières ...**

Assemblée Générale

06 juin 2013
À Mondeville
9 h à 17 h

Prochain Conseil Syndical

Sud CT Basse Normandie

Vendredi 28 juin 2013



**Syndicat Sud
Collectivités Territoriales
Basse-Normandie**
23 rue Pasteur
14120 Mondeville
Tel : 02 31 44 49 83
Tel : 06 33 15 92 63

Mail : [sudc-
tbn@gmail.com](mailto:sudc-tbn@gmail.com)
Blog : www.sudctbn.org



Sud CT en Basse-Normandie

**Communauté de Communes de Les
Pieux**

Sud-CT@cc-lespieux.com
02.33.87.51.09

Conseil général de la Manche

sudctcg50@laposte.net
06.81.22.14.80

Centre de gestion de la Manche

06.81.22.14.80

Centre de Gestion du Calvados

Tel : 02 31 44 49 83

**Communauté d'agglomération
Caen la Mer**

Tel : 06 33 15 92 63—02 31 44 49 83

Intercom d'Orival

Mairie de Creully 14480 CREULLY
Mail : agentsctp@orange.fr

Bayeux Intercom

Mairie d'Ifs

Mairie de Lisieux

<http://sudctlisieux.wordpress.com/>

SOLIDAIRES Basse-Normandie

**Union syndicale Interprofessionnelle
Solidaires**

7 avenue de Cambridge
CITIS

14200 Hérouville St Clair

Tel : 02.31.24.23.36

Mail :

syndicatssolidaires-bn@orange.fr

2013, Numéro 17
Mai 2013

Bulletin des adhérents et
sympathisants de Sud Collectivités Territoriales

Edition
Spéciale
Congés

Cap au Sud

Elections à Caen la mer, Sud 1^{er} syndicat de Caen la mer:

La lutte a payé

Le syndicat Sud CT à Caen la Mer est premier partout avec une progression de + 6% au Comité Technique, se maintient en CAP B 43,4 % malgré 5 listes et progresse nettement de 5% en catégorie C malgré 5 listes, ce qui était nouveau.

**La lutte a payé pour Sud fidèle à ses valeurs de démocratie,
de solidarité et d'unité.**

Par contre une poussée des réformistes est à remarquer (+10% pour l'Unsa et 2ème syndicat) la Cfdt se maintient uniquement en CT.

Les syndicats de luttes restent majoritaires (52%) (Sud et Cgt)

Ce résultat montre clairement que la lutte des classes bat son plein.

Les agents de catégories C et B ont massivement choisi le syndicalisme de lutte (Sud, CGT) alors que les cadres plébiscitaient le seul syndicat réformiste (UNSA) présent en CAP A.

Pendant, qu'en décembre, seuls Sud et CGT étaient auprès des agents de collecte des ordures ménagères en grève, d'autres préparaient les élections professionnelles pour accompagner l'Administrations dans ses projets défavorables aux agents.

Attitude somme toute très logique pour des syndicats qui ont voté, dans les bureaux du Medef, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) qui donnerait plus de souplesse aux patrons pour licencier, faire travailler plus et payer moins les salariés.

Attitude logique pour des syndicats qui se désintéressent totalement du sort des précaires travaillant pour l'agglo depuis des années.

Merci à celles et ceux qui ont choisi (une nouvelle fois) de faire confiance à Sud dans ce combat de tous les instants.

C'est tous ensemble que nous devons lutter !



Formation de base mars 2013

Le syndicat a mis en place une formation de militant de base dans nos locaux de Mondeville.



16 stagiaires ont participé à ces 2 jours bien remplis.



Venant de plusieurs collectivités chacune et chacun est venu (e) avec ses attentes et ses questions.

Les intervenants ont tenté d'apporter un maximum d'informations et chaque stagiaire est reparti avec son kit militant.



b) Jours de congés supplémentaires

« Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours », article 1er du décret du 26 novembre 1985.

Période durant laquelle les congés doivent être posés pour ouvrir droit aux jours supplémentaires	Nombre de jours devant être posés	Nombre de jours supplémentaires acquis
Du 1er janvier au 30 avril et du 1er novembre au 31 décembre	De 5 à 7	1
	Au moins 8	2

A priori, le nombre de jours de congés pris ou acquis n'a pas à être proratisé pour les agents travaillant à temps non complet ou à temps partiel.

L'autorisation individuelle

Chaque agent doit recevoir l'autorisation de s'absenter de son service pour prendre ses congés annuels. Il est préférable que cette procédure soit écrite. Un agent qui s'absente sans en avoir reçu l'autorisation se place en position irrégulière. Une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste peut être engagée à son encontre.

De même, en l'absence de service fait, la collectivité doit procéder à une retenue sur traitement correspondant au nombre de jours d'absence non autorisée. L'agent peut, en outre, faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Si un agent ne peut s'absenter sans en avoir reçu l'autorisation, il ne peut pas non plus être placé d'office en congé annuel sans en avoir fait la demande.

Cas particulier des agents intercommunaux :

Conformément à l'article 12 du décret du 20 mars 1991 précité, les fonctionnaires qui occupent des emplois permanents dans plusieurs collectivités ont droit au bénéfice des congés annuels à la même époque dans chaque collectivité.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité de la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre le plus grand nombre d'heure. En cas d'égalité du nombre d'heure, c'est la collectivité qui a recruté en premier l'agent qui est compétente.

Dossier: Les congés suite et fin....

Durée du congé des agents autorisés à travailler à temps partiel :

De la même manière que pour les agents travaillant à temps plein, le droit à congé est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires. Toutefois, l'agent ne pose de congés que pour les seuls jours où il devait travailler.

Quotité de temps de travail et nb de jours travaillés par semaine	Calcul du nombre de jours de congés	Droit à congé sur une année
80 % sur 4 jours	4x5	20
50 % sur 5 jours	5x5	25
50 % avec un cycle de travail organisé sur 2 semaines: 1 sem / 3 jours 1 sema / 2 jours	$(3 + 2) / 2 = 2.5 \times 5$	12.5

Cas particuliers :

Agent travaillant en cycles de travail annualisés:

Lorsque l'organisation du temps de travail est annualisée et que l'agent est amené à effectuer un nombre d'heures différent selon les semaines, il convient de calculer le droit à congé, non pas en nombre de jours mais en heures.

Ex :

- un agent à temps non complet annualisé, rémunéré sur la base de 20 h hebdomadaires possède un droit à un congé annuel égal à :

$$20 \times 5 = 100 \text{ heures.}$$

Chaque absence est décomptée pour le nombre d'heures prévues au planning de l'agent le jour de l'absence.

- agent effectuant une année incomplète:

Il bénéficie d'un congé annuel égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires mais calculé au prorata de la durée des services accomplis.

Par exemple, un agent recruté le 1er juillet et travaillant 5 jours par semaine bénéficie d'une durée de congé égale à :

$$(5 \times 5) \times 6/12 = 12 \text{ jours et demi.}$$

Si le nombre de jours obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (circulaire du 16 mars 1982 susvisée).

Meeting Solidaires

Licenciements, chômage, précarité : ça suffit !



Cette initiative nationale Solidaires vise à mutualiser les expériences de luttes des équipes militantes des différents secteurs touchés par les licenciements et la précarité : PSA, Renault, Goodyear, Sanofi, Virgin, Centres d'appel, Presse... mais aussi secteur public. Les échanges permettront de donner des pistes de réponses alternatives sur les questions de reprise des entreprises, de reconversion, de licenciements, de conquête de droits nouveaux, du rôle des instances représentatives du personnel.



Le contexte économique, social et syndical, fait de la question de l'emploi et de la lutte contre les licenciements des préoccupations prioritaires pour la majorité des salariés-es. Le taux de chômage ne cesse de croître et va bientôt atteindre 11 %, les contrats précaires explosent, les plans de licenciements, dans les PME comme dans les grandes entreprises, se succèdent de mois en mois. Face à ce désastre social, gouvernement et MEDEF, avec l'aval de certaines organisations syndicales, n'ont comme seule réponse la destruction des droits et acquis sociaux. Les salariés-es comme les chômeurs-euses, ici et ailleurs, n'ont pas à payer le prix de cette orientation libérale de régressions sociales.



L'heure est à la mobilisation et aux convergences des luttes. Solidaires, par cette initiative, a la volonté de contribuer à redonner des perspectives à l'ensemble des salariés-es et à renforcer les échanges intersyndicaux et interprofessionnels. Pour participer à cette rencontre, inscrivez-vous auprès de vos syndicats ou fédérations syndicales.

Solidaires
Journal de l'Union syndicale Solidaires

Dossier: Les congés

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Circulaire FP n°1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat.

- Cour de justice des Communautés Européennes n° C350/06, C520/06 du 20 janvier 2009 concernant l'interprétation de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2005 relative à certains aménagement du temps de travail.

Le régime juridique des congés annuels applicable aux fonctionnaires territoriaux prend en compte la spécificité des missions de service public. C'est pourquoi, ces congés obéissent à des règles distinctes des règles du code du travail. Ils doivent se distinguer des jours de repos compensateurs octroyés dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).



Ce régime est également applicable, sous réserve de dispositions particulières, aux agents non titulaires.

En revanche, en sont exclus les agents de droit privé (CAE, emplois jeunes, apprentis...). Ils sont régis par les dispositions contenues dans le code du travail.

Dossier: Les congés suite...

1) Définition

Les congés annuels correspondent à une période d'absence autorisée pendant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions tout en conservant ses droits à rémunération et ceux liés à la carrière. Ils doivent se distinguer des jours de repos compensateurs octroyés dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). Ce régime s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (titulaires et stagiaires, à temps plein ou à temps partiel, à temps complet ou à temps non complet) et des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Pour acquérir et bénéficier des congés annuels, l'agent doit se trouver en position d'activité (art 1er du décret du 26 novembre 1985), c'est à dire exercer effectivement ses fonctions.

2) Durée du congé

a) Durée normale

Conformément à l'article 1er du décret du 26 novembre 1985, « *Tout fonctionnaire territorial en activité a droit [...], pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés* ».

L'objectif de cette règle de calcul est de garantir à chacun une durée d'absence identique.

Exemples de calcul :

Nb de jours travaillés / semaine	Calcul nombre de jours de congés	Droit à congé sur une année (en jours)
6 jours	6x5	30
5 jours	5x5	25
Cas particulier de cycles de travail organisés sur 2 semaines: 1 sem sur 5 jours 1 sem sur 4 jours	$(5+4) / 2 = 4.5 \times 5$	22.5