



RYTHMES SCOLAIRES : Publication du décret

Le décret relatif aux rythmes scolaires est paru au Journal Officiel le 27 juin 2017 (décret n° 2017-1108).

⇒ Il permet aux collectivités qui le souhaitent, si un ou plusieurs conseils d'école sont d'accord de revenir à la semaine de quatre jours. Le décret est entré en vigueur le 28 juin 2017.

A cette occasion, nous vous rappelons les **principales étapes à respecter pour la mise en œuvre de cette évolution pour les agents en fonction** :

1- CYCLES DE TRAVAIL – PLANNINGS DE TRAVAIL – ANNUALISATION

Cette vérification faite, il sera possible d'**ETABLIR LE NOUVEAU PLANNING DE TRAVAIL JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE ET LES CYCLES DE TRAVAIL** du personnel de la collectivité et de mesurer ainsi si la nouvelle organisation conduit à des modifications du temps de travail de ces personnels après avoir procédé au **CALCUL DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**.

Pour la mise en place des nouveaux plannings de travail, **L'ENSEMBLE DES GARANTIES MINIMALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL** devront être respectées.

2- PROCEDURES ADMINISTRATIVES

Si le **TEMPS DE TRAVAIL DOIT ETRE MODIFIE (> à 10% du temps de travail existant)**, il conviendra de mettre en œuvre les dispositions statutaires qui régissent les modifications de temps de travail.

⇒ **CONSULTATION DU COMITE TECHNIQUE COMPETENT (local ou départemental)**

Nous sommes en présence de questions d'organisation des services qui devront être soumises pour avis au Comité Technique avant toute décision de l'organe délibérant sur la modification du temps de travail des postes.

A toutes fins utiles, nous vous informons que la prochaine réunion du Comité Technique départemental est fixée au **mercredi 25 octobre 2017** (cf. formulaire de saisine en PJ pour les modifications horaires)

- **Rappels importants :**

Le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux fonctionnaires employés à temps non complet prévoit dans son article 18 que :

« Lorsqu'il est décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, cette modification est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal.

Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, il est fait application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que dans le cas où l'emploi a été supprimé.

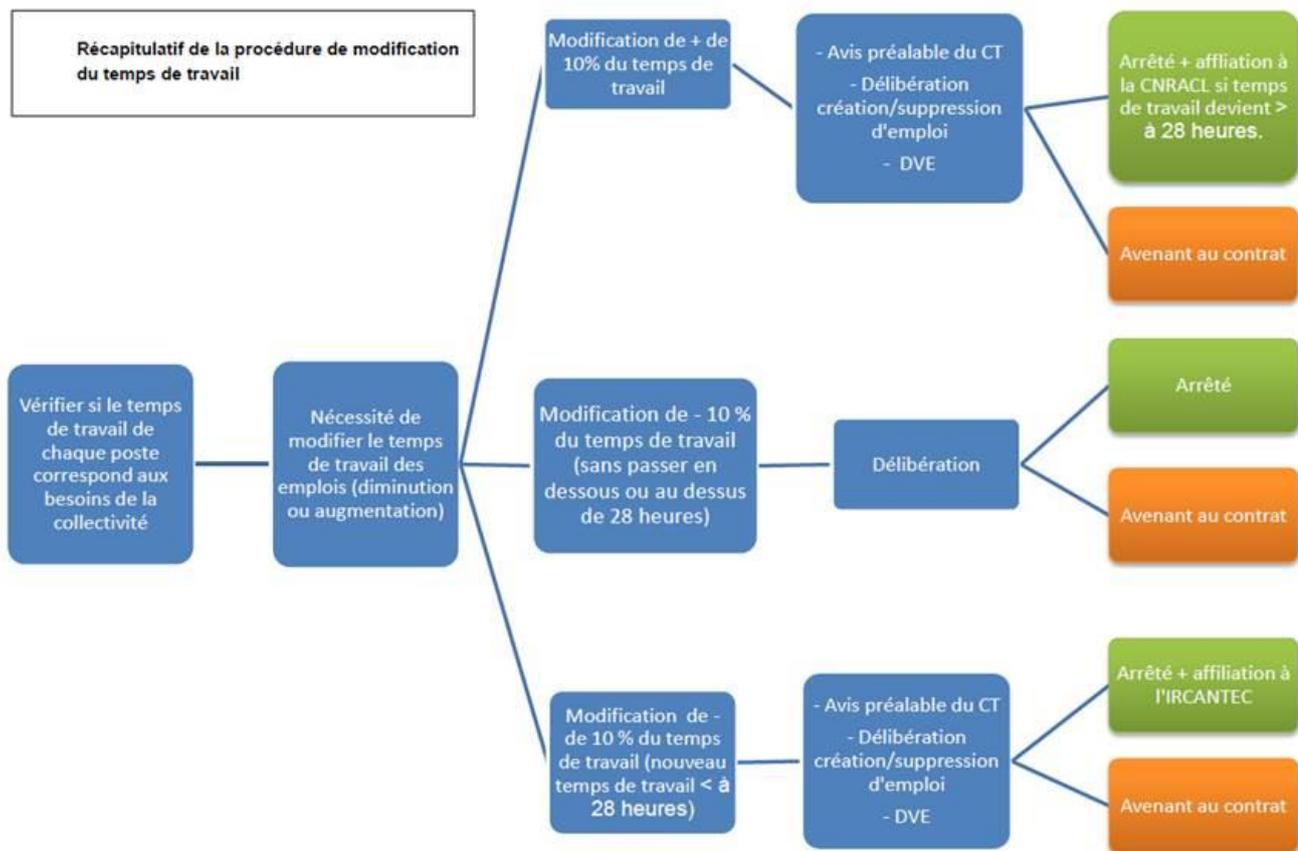
Au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, l'intéressé perçoit la rémunération afférente à l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois proposés doivent se situer dans le département et comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé ».

- ***Pour les fonctionnaire dont le temps de travail est au moins égal au mi-temps***

La référence aux dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 implique que, si le fonctionnaire refuse la modification du temps de travail, **il est maintenu en surnombre pendant un an dans la collectivité (il est rémunéré mais il ne travaille pas) ; à l'expiration de la période de surnombre, s'il n'a pu être reclassé, il est pris en charge par le Centre de Gestion avec obligation pour la collectivité de rembourser la rémunération et les charges (150% les deux premières années, 100% la 3^{ème} année, 75% au-delà tant que le fonctionnaire n'a pu être reclassé).**

- ***Pour les fonctionnaires dont le temps de travail est inférieur au mi-temps***

Le refus de la modification du temps de travail entraîne le licenciement avec versement d'une indemnité de licenciement et des allocations pour perte d'emploi, le tout à la charge de la collectivité.



Pour toute question, le Pôle Ressources Humaines du CDG12 reste à votre disposition.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Le Président du Centre de Gestion,
Maurice BARTHELEMY