



Amplitude horaire et heures annualisées à rattrapper

Par **tiyellow**, le **08/10/2008** à **14:20**

Bonjour,

Je suis éducateur spécialisé en internat et mon temps de travail est annualisé, sous **convention 66**. Mes horaires sont généralement: 7h30-10h15-coupure-16h45-22h45-fin de service-7h30-10h15-coupure-etc.

Première question:

L'amplitude horaire 7h30-22h45 est-elle légale?

Le temps de repos entre deux services est-il légal? (22h45-7h30)

Seconde question:

De plus, la direction vient de m'annoncer que je n'avais pas accompli les 1553h annuelle prévues en 2007 et qu'il me faut les "rattrapper" en 2008, soit 132h! Sachant que mon planning est élaboré par mes supérieurs, est-il normal qu'il me manque autant d'heures? et sont-ils en droit d'exiger que je les effectue l'année suivante?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **LILI29000**, le **03/05/2009** à **11:51**

bonjour, depuis le temps as tu eu une réponse a ta question? car nous rencontrons actuellement le meme problème et nous ne trouvons aucune réponse!!!!

Par **jrockfalyn**, le **03/05/2009** à **17:38**

Bonjour,

Comme son nom l'indique, l'annualisation du temps de travail permet d'organiser le temps de travail des salariés sur l'année.

On sort alors du cadre de la semaine : les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une semaine ne sont donc pas des heures supplémentaires car elles ont vocation à être compensées au cours des semaines suivantes (où la durée de travail est inférieure à 35 heures). On l'appelle aussi modulation du temps de travail.

Afin de ne pas soumettre les salariés à une flexibilité outrancière, la loi prévoit que cette modulation ne peut pas être organisée sur une durée supérieure à l'année civile. En conséquence l'employeur ne peut en aucun cas être autorisé à dépasser le cadre annuel. En conséquence, si les salariés n'ont pas effectué les 1.553 heures prévues, il ne peut reporter le "déficit horaire" sur la période annuelle suivante en faisant "rattraper les heures soi disant perdues"...

En effet, on doit rappeler que l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartenait donc de faire en sorte que chaque salarié ait bien accompli ses 1.553 heures à la fin de la période de modulation. Si ce n'est pas le cas, le déficit s'analyse d'une part comme une erreur de programmation et d'autre part comme une faute contractuelle de l'employeur. En effet, en vous engageant à temps complet, l'employeur s'engageait à vous fournir la durée de travail annuelle correspondant à temps complet.

Si ce déficit est dû à une cause extérieure et conjoncturelle, l'employeur devait demander à la DDTEFP une prise en charge au titre du chômage partiel.

L'amplitude horaire journalière (7h30 - 22h45) qui ne vous accorde qu'un repos quotidien de 8h45, n'est a priori pas conforme à la loi puisque celle-ci prévoit que chaque salarié doit disposer d'un repos journalier de 11 h consécutives. Cependant il conviendrait de vérifier si votre emploi n'est pas soumis à un régime d'équivalence (je n'en ai pas trouvé dans la CCN 66 - établissements et services pour personnes inadaptées).

Peut-être saisir l'inspecteur du travail sur cette demande, non ?

Cordialement

Par **LILI29000**, le **03/05/2009** à **20:34**

merci de votre réponse si rapide. J'ai contacté l'inspection du travail, mais ils ont à priori quelques lacunes concernant la convention 66, ce que je voudrais savoir: voilà nous avons une formule qui permet de calculer notre volume annuel: 365 jours/an - 104 (RH) - 25 (jours de congés payés) - 11 (jours fériés) = 225 jours / 5 = 45 semaines x 35h mais ma question est la

suiivante travaillant avec des anomalies de rythme de travail nous avons droit a 2,5jours de RH par semaine. Ne serait il pas logique que les 2,5 jours de RH interviennent dans la formule???? merci

Par **jrockfalyn**, le **03/05/2009** à **22:44**

Bonsoir,

La convention 66 est assez complexe. Moi aussi je confesse quelques lacunes.

La formule retenue pour le calcul de la durée annuelle de travail doit reposer sur une base conventionnelle : soit la CCN 66, soit votre accord d'entreprise.

Il n'y a donc pas d'adaptation automatique en fonction du nombre réel de RH dans la semaine...

Le droit et la logique, cela fait parfois 2...

Cordialement

Par **LILI29000**, le **08/05/2009** à **09:20**

bonjour, je continue avec ma questions sur le nombre d'heures a effectuer sur l'annéé.
L'accord cadre sur la reduction du temps de travail reprecise les chosesconcernant le nombre d'heure à savoir 365 jours - 104 (RH) - 25 (congrés payés) - 11 jours fériés = 225/5= 45 semaines x 35h = ...nbre d'heure MAIS ne trouvez pas normal que pour le personnel travaillant avec des anomalies de rythme de travail (en hébergement notamment) et comme le stipule l'article 15 de ce meme accord cadre, le salarié bénéficie de 2,5 jours de RH ma question est donc la suivante:
 $365 - 130 \text{ (RH)} - 25 - 11 = \text{moins d'heure à effectuer!!!!!!!!!!!!}$
je na sais que penser???

Par **jrockfalyn**, le **08/05/2009** à **09:56**

Bonjour,

Le principe de la modulation (annualisation Aubry 2) est de déterminer la durée annuelle de travail correspondant au rythme de travail de l'entreprise.

Le calcul doit s'effectuer en isolant dans une année de 365 jours les seuls jours travaillés qui font alors l'objet d'une transcription en "équivalent semaine".

Pour connaître ce nombre de jours travaillés il faut donc partir de la réalité de l'aménagement

du travail hebdo.

Si l'accord cadre RTT (négocié au niveau de la branche) prévoit, pour certains personnels bénéficiant de 2,5 jours de RH lme calcul indiqué dans votre question :

$365 - 130 \text{ (RH)} - 25 - 11 = 199$

$199 / 4,5 \text{ (jours de travail dans la semaine)} = 44,22 \text{ ("équivalent semaine")}$

$44,22 \times 35 \text{ heures} = 1547 \text{ heures par an pour un équivalent temps plein}$

Vous pourriez interroger la commission paritaire d'interprétation de votre CCN, pour connaître son avis sur l'interprétation à donner, et le cas échéant sur la validité de l'accord RTT de l'entreprise.

Bien cordialement

Par **MUMU**, le **11/05/2009** à **14:58**

BONJOUR POUR L'ANNUALISATION votre patron n'a pas le droit de vous demander des heures .Vote amplitude nom normalement 13H par jour 11H entre la fin du travail et la reprise. Vous 15H45 ET 8H45 NORMALEMENT DEBUT 7H30 DONC 20H30 FIN .

Par **LILI29000**, le **18/05/2009** à **15:41**

bonjour, je recherche un texte (loi aubry 2??)où il spécifié que si je n'effectue mes heures annuelles, c'est de la responsabilité de mon employeur qui n'a pas fait correctement mon emploi du temps et que je ne lui dois pas ces heures!!! merci

Par **jrockfalyn**, le **18/05/2009** à **18:15**

Bonjour,

C'est écrit nulle part dans la loi. C'est l'interprétation donnée par la jurisprudence à l'article 1134 du code civil : "les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites".

Or le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun des contrats (art. L.1221-1 du code du travail).

Donc quand vous êtes engagé à temps complet, l'employeur doit vous assurer le travail d'un temps complet, c'est à dire 35 heures par semaine ou 1607 heures par an (ou durée annuelle fixée par l'accord de modulation).

La programmation des horaires et les aléas de l'entreprise sont de la responsabilité de

l'entrepreneur (qu'il soit ou non dynamique....)...

Dont acte.

Cordialement

Par **tiyellow**, le **20/05/2009** à **08:10**

Bonjour,

Je fait suite à mon message d'origine après plusieurs mois de combat avec mon employeur et avec l'aide des DP et de l'inspection du travail:

1) Pour ce qui est des horaires ils ont été modifiés: 7h45-10h30-coupure-16h15-22h45: cela est légal selon la convention 66 : "20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail. La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999." Cet accord de branche stipule également que lorsque nous effectuons ce type d'horaire où nous n'avons que 9h de repos entre deux service, nous avons droit à un crédit de 2h à chaque fois cumulable jusqu'à 8h et qui ouvre droit alors à une journée de repos complète: "Chapitre II Article 6 Repos quotidien:

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois." Actuellement, mon employeur refuse ce crédit temps, encore en négociation...

2) Le temps de travail prévu, soit 1614h (il a bizarrement augmenté depuis janvier 2009 mais reste légal): l'employeur ne peut pas demander aux salariés de l'effectuer s'il n'a pas été complété l'année précédente. Cette réponse m'a été donnée par l'inspection du travail sans référence. Ils m'ont conseillé d'écrire une lettre officielle à mon employeur concernant cette question et de leur transmettre sa réponse écrite et s'ils interviendraient dès lors. Ma lettre a été suivie par l'abandon de ces heures par mon employeur, sans réponse écrite de sa part. Donc je surveille attentivement mon quota d'heures.

3) Une précision importante que je n'ai pas mentionnée au départ: Je travaille pour une association monégasque, et il semblerait que la loi à Monaco permettrait à l'employeur de n'appliquer que 3 points de la convention 66 (sur les quelques 350 pages de cette même convention !!) à savoir la grille des salaires, le temps de travail et les congés. Les DP n'ont pas encore eu de réponse de l'inspection du travail, de qui cette information émanerait selon mon employeur...Mais si c'était vraiment le cas tous les efforts, le temps passé à se battre

pour nos droit seraient caduques!

A suivre donc...

Merci pour vos réponses.

Par **magali56**, le **14/10/2009** à **22:23**

bonjour,

je suis dans le meme cas, je viens d'etre embauché dans une mairie en CAE, pour 6 mois renouvelable une fois, avant la signature j'ai insisté que malgré leurs propositions, je trouvais qu'un contrat à 35h faisait trop par rapport aux heures réelles que je fait c a dire environ 32h.

plus concrètement je vais leurs devoirs en 6 mois 45h. mais je suis censé faire tout les remplacements, selon eux c'est très largement faisable.

mais au cas où personne n'est malade. je fait quoi moi ? je doit leurs remboursé 45h ?

et quand on est embauché à 35h sur une année on a quand le droit a 5 semaines de vacances ? même si eux n'ont pas réussi a nous donné assez d'heures ?

Merci pour vos infos, si toute fois vous avez des réponses ainsi que des textes sur lesquels je puisse m'appuyer pour leurs en parlé ça m'arrangerai.

Par **MAJÄ SALANDER**, le **12/02/2011** à **09:05**

bonjour,

Educatrice spécialisée. Dans mon établissement, nous fonctionnons en annualisation. Mais il se trouve qu'en ajoutant tout les quotats horaires de chaque mois (réel débit-crédit: heures mobiles pour accompagnement...) nous sommes constamment en déficit. ex déc 2009. 161h à effectuer dans le mois.

Si j'ajoute toute les heures à effectuer demandées par mon employeur pour une année civile, nous sommes à 1834h/an !!!!

en lisant les questions et réflexions sur l'annualisation, j'ai remarqué 3 chiffres

1553h

1607h

1547h

Ma question est : quel est le bon chiffre annualisation (5 semaines congés payés + 18 jours de trim)

en vous remerciant, une chose est sure, c'est que dans ma boite on est bien au dessus et le plus pervers dans l'histoire c'est qu'il nous fait revenir pour des remplacements parcerqu'on lui doit des heures!!!Sans compter qu'il ne remet pas les compteurs à zero.

Par **TATIE DANIELLE**, le **18/02/2011** à **13:49**

SALUT MAJA , nous sommes donc dans la même boîte !!!!
il faut compter pour 18 jours de ct un total de 1449 h

prendre tes anciens bilans horaires déficit - crédit et compter du lundi au vendredi ,les jours ouvrables et multiplier par 7

demande l'accord interne de l'annualisation aux dp

a plus

Par **TATIE DANIELLE**, le **18/02/2011** à **13:55**

SALUT MAJA , nous sommes donc dans la même boîte !!!!
il faut compter pour 18 jours de ct un total de 1449 h

prendre tes anciens bilans horaires déficit - crédit et compter du lundi au vendredi ,les jours ouvrables et multiplier par 7

a plus

Par **lolotte83**, le **04/02/2013** à **09:25**

Bonjour j ai moi aussi un problème de comptabilité horaire avec mon employeur et les syndicats semblent perplexes sur ce que je souligne .je suis à 96 pour cents surveillants de nuits cc66 .mon employeur m a fait un contrat cdi ou il marque que je dois effectué 145,59 par mois puis à annexé un planning ou je fais ces heures sur un roulement de 4 semaines .(s1,s2,...)sur mon contrat a aucun endroit il n'est mentionné que je suis annualise .on fait 37h /sape qu on a un peu de RTt pour l instant encore mais plus pour longtemps .ma question est la suivante si je fais $145,59 \times 12 = 1704h$ par an ça fait beaucoup pour un temps partiel ,il me semble qu u temps plein à 35 h fait 1614 h annuel sans RTt certes mais ça me semble très élevé ,deuxième question il y a des mois ou je fais 164 h de travail bien qu a temps partiel et on me paye toujours sur 145, 59 quand j interpellé la comptable ou autres on me répond qu il y a des mois ou je fais moins donc ça compense .ce qui laisse a penser qu'on lisse mon temps de travail donc que je suis annualisé mais dans les faits il y a p,us de mois ou je fais plus que 145,59 h que moins et je n'ai jamais de rattrapage de prime est ce normal selon vous ,?merci de m'aider à y voir un peu plus clair salutations à tous

Par **Annulator 01**, le **24/02/2013** à **23:56**

Bonsoir lolotte 83,

Tu as le dernier message posté, aussi je m'adresse à toi. J'ai lu de ci de là des trucs hallucinants sur les horaires.

Personnellement, je suis entré il y a 13 ans dans une MAS où nous étions arnaqués sur le décompte des jours fériés. Le passage au 35H a eu le mérite d'harmoniser la façon de calculer les horaires. Dans l'accord figure la durée annuelle effective du travail de chaque type de salarié. C'est pour toi la base de tout décompte. Ton employeur doit te le faire connaître en début de modulation prévisionnelle, courant avril. Il doit demander l'avis de ton CE qui doit disposer d'une commission horaire qui peut être ouverte à des salariés non élus.

Je suis moi-même élu suppléant CE (membre de la commission horaire) et Délégué Syndical CGT. Tes questionnements en suspens m'incitent à penser que l'information circule mal là où tu travailles (il faut lire les comptes rendus CE à l'affichage) ou que les élus DP (tu ne les as pas évoqués...) ou CE ne font pas leur job. Dans ce cas-là, tu es fondée à mettre les pieds dans le plat !

Pour ma part, je travaille sur la base de 1456 H - 35 H de CA (congrés d'ancienneté) soit 1421 H. Et pas une de plus ! Chaque année je remonte au front pour combattre toute tentative de mon employeur pour m'en imposer plus.

Ne te contente pas de la parole de l'employeur ou de la comptable (cadre le plus souvent), prends rendez-vous avec un ou deux syndicats, formule une question pour les DP, sollicite les élus du CE, rencontre l'inspecteur du travail en charge de ton établissement avec tous les éléments recueillis. Cela te prendra un temps certain mais tu le récupèreras. A la louche, je n'imagine pas que tu dépasses les 1600 H annuelles auxquelles il faut que tu rajoutes ces fameuses 2 H x ? qui financent ce qui s'appelaient avant des CT.

Bon courage pour la suite. Ne lâche rien !

Par **msiid**, le **11/03/2013** à **17:32**

je travaille dans un etablissement medico social et je fais une fois par mois le dimanche 15h à 22h et 22h à 24h et 24h à 7h enchainé est ce légal dans le cadre de la cc66

Par **BOULAKDOUR**, le **02/04/2013** à **23:17**

Mes chère(s) collègues,

JE ne vois qu'une seule solutions pour trouver echos a vos problèmes. je travail dans la CC66 depuis maintenant 13 ans et je constate que bcp de salariés méconnaissent leur propres convention. Vous pouvez ou plutôt vous devriez vous orienter vers une union local Syndicale CGT pour ma part qui vous renseignera ou bien directement au union syndicale départementale de la sante et l'action sociale CGT qui sera specialise dans la CC66. Bcp de collègues ci dessous se font exploités pour ne pas dire d'autres termes et le droit du travail est applicable a tous le monde sans exceptions.

Bien a vous et bon courage

Par **scrabble**, le **03/09/2013** à **17:04**

Bonjour,

Je suis à la recherche d'une information concernant le délai légal de mise à disposition des horaires des éducateurs. Actuellement, dans notre équipe, nous recevons les horaires en fin de semaine (jeudi ou vendredi), pour la semaine suivante. Cela me dérange car je ne peux pas m'organiser, ni même prévoir le temps de travail de l'assistante maternelle que j'emploie pour ma fille d'un an. Quelqu'un a-t-il des informations à ce sujet? Savez-vous ce que je pourrais mettre en place afin de remédier à ce problème?

Par avance merci de vos réponses

Cordialement

Par **henri fal**, le **16/10/2013** à **15:31**

Bonjour,

Dans un premier temps, il est nécessaire de connaître l'organisation du travail au sein de votre établissement ainsi que la convention.

Dans le cas où vous seriez en modulation et sous CC66, ce qui semble le plus probable. Une organisation du travail prévisionnelle doit être organisée sur la période de modulation et ce avant le début de la modulation (période qui peut varier de la semaine à l'année, cela en fonction de l'accord signé avec votre employeur).

Ensuite, l'employeur peut modifier les horaires à 7 jours selon les besoins (en cas d'accord le délai peut être ramené à 3 jours) CC66 accord cadre du 12 mars 1999 point 20.8 condition de travail (les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

Cordialement

Par **eric le DP**, le **03/11/2014** à **14:09**

365 jours calendaires

- 52 repos par semaine = 313 jours

- 30 jours de congés annuels = 283 jours

- 11 jours fériés = 272 jours

272 jours / 6 jours ouvrables hebdomadaires = 45.33 semaines

45.33 semaines x 35 heures de travail hebdomadaire = 1586,55 heures de travail dans l'année

Dans la CCN66 : 272 – 18 CT = 254 jours

254 jours / 6 jours ouvrables hebdomadaires = 42.33 semaines

42.33 semaines x 35 heures de travail hebdomadaire = 1481.66 heures de travail

A cela il faut ajouter 7 h de solidarité soit un total de 1489,66 heures de travail effectif.

Par **fd76**, le **25/11/2014** à **21:17**

Faux pour ton calcul éric le dp, il faut compter ainsi(accord cadre du 12/03/1999):
365 jours-104 repos hebdomadaires- 25 congés- 11 fériés= 225/5jours = 45 semaines donc
45 * 35 heures= 1575 heures
cc66 les salariés ont 9 ou 18 congés tri par an:
pour 9 ct les salariés doivent faire 1512 heures
pour 18 ct 1449 heures
puis vous avez les congés d'ancienneté 2,4 ou 6. A vous de retrancher en fonction du nombre.

Par **moisse**, le **26/11/2014** à **09:39**

Bonjour,
Faux pour tout le monde.
Le décompte annule fait ressortir une amplitude de 1607 h par an.
Voici le calcul, basé sur une semaine classique de 5 jours ouvrés:
* 365 j/an - 52W.E.=365-104 soit 261 jours
* 8 jours fériés hors W.E.
* 25 jours congés
reste donc 228 jours.
* 228/5= 45.6 semaines soit 1596 heures.
Ce total est arrondi à 1600.
Et depuis Raffarin il faut rajouter la journée de solidarité soit 7 heures.
Le compte est bon.

Par **fd76**, le **27/11/2014** à **08:38**

non moisse dans la cc66, il y a 11 jours fériés (voir cc66 art 23), tjrs dans la cc66 nous avons des congés trimestriel que tu oublies de citer (voir annexes en fonction de ton statut 9 ou 18).
Par contre d'accord avec toi avec les 7h de solidarité.
Ma femme travaille en mecs et est annualisée. Mon établissement est en cycle de 12 semaines et ce n'est pas la même chose.

Par **moisse**, le **27/11/2014** à **09:17**

Cela ne change rien au calcul sauf pour les congés trimestriels que je ne connais pas spécifiquement.
La convention 66 ne prévoit pas de salaire double pour les jours fériés.
Elle prévoit une journée de compensation lorsque le jour férié tombe un dimanche lorsque ce jour est habituellement travaillé.
Rien n'est prévu si ce jour n'est pas habituellement travaillé.
Bref pas de différence avec le traitement commun des autres salariés.

Par **fd76**, le **01/12/2014** à **15:40**

8 fériés et 11 ce n'est pas la même chose. arrondir à 1600 heures au lieu de 1596 heures pas terrible non plus donc les meilleurs comptes font les meilleurs amis....

Par **moisse**, le **01/12/2014** à **15:48**

Je vous concède que pour l'arrondi ce n'est pas terrible.
En fait cet arrondi existait avant que le premier ministre Raffarin invente la journée de solidarité, truc vaseux sans nom comme seuls des technocrates de dimension européenne sont capables d'inventer.

Par **gilbert dju**, le **05/02/2015** à **22:03**

Dans l'accord de branche sanitaire et social : chapitre 15-5 : contrepartie spécifique à l'interruption d'activité, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11h.

Par **gilbert2**, le **04/05/2015** à **12:14**

Bonjour,d'accord à 100% avec Gilbert dju, le code du travail fixe à 13 heures au maximum les amplitudes d'horaires en coupé . Mais ceux qui sont protégés par un accord de branche doivent avoir normalement(c'est jamais respecté) des horaires en coupé sur 11 heures. La personne qui commence à 6h le matin puis un ou deux coupés doit terminer au maximum à 17h le soir..bon à savoir pour les éducateurs d'internat.

Par **shere kahn**, le **02/06/2015** à **22:20**

Bonjour,
Je travaille comme éduc dans un foyer d'hebergement (convention 66) et m'apprête à attaquer mon employeur aux Prud'hommes.En "épluchant mes fiches de paie ,je me rend compte que mon salaire brut n'a cessé de baisser depuis 2011 ,et mon salaire (ce que j'ai effectivement perçu) n'a que peu augmenté bien que j'ai 2 fois changé d'échelon depuis 2011. Cela est du principalement au fait que petit à petit notre employeur a diminué nos temps de présence les WE et jours fériés (heures payés doubles)
Je me demandais si c'était légal ?

Par **moisse**, le **03/06/2015** à **10:16**

Bonjour,
Pour connaître la licéité de la décision de votre employeur, vous devez vous reporter à votre contrat de travail.

Si celui-ci indique un horaire et un planning impliquant des heures et des W.E., ou si celui-ci garantit un salaire net.

Si vous regardez un peu les informations télévisées, vous comprendrez aisément que le travail du dimanche doit rester exceptionnel, c'est une bagarre essentielle entre syndicats et patronat.

Les prudhommes vont être surpris quand ils vont constater que cela vous mécontente.

Par ailleurs le salaire brut peut augmenter, mais moins vite que l'évolution des différents taux du précompte salarial ce qui conduit à un salaire net en évolution négative.

Mais ceci est "le fait du prince", c'est à dire une décision de la puissance publique à laquelle l'employeur ne peut s'opposer

Par **adelmimi**, le **30/06/2015** à **18:18**

bonjour je suis actuellement en cdd (durée 10mois et 17 jours) ccn66 en IMPRO donc 208 jours d'ouverture. je ne suis pas d'accord avec ma directrice sur le calcul de mes heures qui sont annualisé elle me dit que je dois j'aurai du effectué sur cette durée 1456 h sauf que ce temps est censé être pour une année civile nous avons donc voulu calculé au réel ce que j'aurai du effectué ce qui donne :

$1456/12= 121,33/$ mois en moyenne ce chiffre qu'on multiplie par dix mois et demie (durée de mon contrat)

$121,33*10,5= 1274$

c'est ce que j'aurai du effectué seulement aujourd'hui mon total d'heures réelles effectuées est de 1391,68 h

Du coup personnes ne sait réellement comment ce calcul le nombre d'heures que j'aurai du effectué sachant que mon contrat n'est pas sur douze mois!!

quelqu'un pourrait il m'éclairer??

merci bien

Par **franck DS CGT**, le **15/01/2017** à **11:26**

pour l'annualisation en ccnt 66 : je suis DS CGT en MECS

une année compte 365 jours

-104 rh (52 semaines avec 2 rh/sem) ou, nous regardons cela en ce moment : en internat, il y a anomalie du rythme de travail donc 2.5 rh/semaine soit 130 rh

-25 CA

-11 fériés

-18 CT

sur base de 104 RH : 207 jours travaillés (car les RH étant enlevés, $207/5 = 41.4$ sem) soit 41.4 semaines : 1449 h/an + 7h journée de solidarité= 1456h/an

sur base de 130RH : 181jours travaillés soit 36.2 sem : 1267 h + 7 h solidarité = 1274h/an

Par **latuste**, le **18/07/2017** à **12:00**

salut Franck,

Je travaille en internat de semaine dans un IME (en coupure donc) et sur la grille de salaire d'externat (adieu la prime d'internat). Il est de plus en plus question de nous annualiser, cela nous pose évidemment beaucoup question. Nous totalisons 1449h/an. Ton calcul à 1247h/an me laisse coi. Malgré 5 années de D.P je découvre ce décompte. Peux tu m'en dire un peu plus?

Merci.

Par **franck DS CGT**, le **21/07/2017** à **22:26**

salut latuste

nous sommes en train de nous battre pour obtenir gain de cause. Mais je travaille en MECS (service continu : 24h/24 et 365j/an) Je ne pense pas que vous soyez concernés en IME car vous ne travaillez pas les fins de semaine (week ends)

ceci dit :

la convention 66 prévoit pour les surveillants de nuit un abattement horaire de 7 ou 8 % pour reconnaissance de la pénibilité du travail (ils travaillent donc environ 32 h/sem.

En ce qui concerne le personnel éducatif, cette reconnaissance de pénibilité nous octroie 2.5 RH (article 20.8 et 21). Il faut répondre à deux critères pour en bénéficier dont 1 est de ne pas avoir systématiquement le dimanche comme jour de repos.

A AYLIF dans la somme, les salariés ont réussi à bénéficier de temps de travail hebdomadaires réduit à 31,5 heures.

Cependant, ils sont sympas chez vous car ils n'ont pas rajouté la journée de solidarité.
cordialement,

Par **elom**, le **08/12/2017** à **19:38**

bonjour, je vois que l'annualisation pose problème à beaucoup.

dans l'établissement où je boss un accord à été validé, le calcul est le suivant pour 2017: 365-10 jours fériés-25 cp-18ct-105rh +1 journée solidaire= 208x 7h= 1456 heures effectuer pour un temps plein.

or ma chef remet en cause ce calcul en nous disant qu'on a des heures à faire elle considère que dans le calcul ont dans compter les congés pris dans l'année et non les congés acquis, ce qui change le calcul.

par exemple un collègue à temps plein toute l'année, elle considère qu'il ne doit pas faire 1456h car il n'a pas pris ces CP mais plus donc il se retrouve à faire ces dernières semaines 59h de travail du samedi au vendredi suivant sans rh pour pouvoir être au calcul qu'elle trouve. Est ce normal??? a -t-elle le droit?

pour ma part j'ai été embauché en cdd à partir de juillet 2016 et signé cdi au 1er mars à 70% puis passer à 80% le 1er avril donc je n'ai acquis que 21 CP pour 2017. j'ai fait mon annualisation à partir d'avril car pour mars j'ai bien fait mon nombre d'heures. mon calcul est donc le suivant 39 semaines x7- 78 rh-12 ct -10 férié +1 journée solidaire -21 cp= 153x 5.60h pour un 80%= 856.8 mais elle compte que les 18cp que j'ai pris ce qui fait 873.60. elle me dit que j'aurais 9h75 à récupérer l'année prochaine sauf que moi en tenant compte de son calcul et en déduisant toutes mes heures faites je trouve +25h25 donc qui peut m'aider à savoir qu'elle est la bonne formule et qui a raison, elle ou les salariés lol?? merci de votre réponse

Par **franck DS CGT**, le **09/12/2017** à **16:16**

salut elom,

- déjà, elle doit se conformer à l'accord qui stipule sans doute une amplitude horaire ne pouvant excéder 44h/sem que l'on appelle limite haute (c'est aussi un droit conventionnel) Donc 59h c'est hors la loi comme des journées de plus de 12 heures,
- ensuite, une annualisation remet les compteurs à zéro au 31/12 minuit que tu sois en solde créditeur ou débiteur ; toute heure excédentaire est alors majorée et payée
- ensuite les CP sont posés à zéro heure s'ils ont été générés dans le cadre de la modulation annuelle car ils sont déjà défacturés sur le nombre d'heures à réaliser sur l'année (soit 1456) et il faut en poser 5/sem car c'est en jours ouvrés. Là dessus tu viens enlever tes congés d'ancienneté (pas pour toi) qui comptent 7h du contingent annuel d'heures que tu poses les CP ou non ne modifie pas le nombre annuel d'heure ; en revanche, s'ils sont reportés sur l'année suivante, tout comme les heures excédentaires, ils doivent être majorés (ce n'est pas 50 pourcents pour le temps partiel pour les premières heures c'est 10 pourcents (je n'ai plus les chiffres en tête ce doit être un calcul au prorata du dépassement))
- le 1er avril est un samedi donc tu as 38 semaines et 2 jours pas 39 semaines. Sinon ton calcul semble correct.

salut

Par **elom**, le **09/12/2017** à **21:13**

merci pour ta réponse franck DS CGT

la loi autorise bien à faire des journées de 12h?

la personne fait 59h mais elle considère que c'est sur 2 semaines car samedi dimanche (19h50) de cette semaine et 39h50 de lundi à vendredi la semaine pro.

si l'annualisation remet les comptes à zéro est ce que je peux refuser de faire les heures demandées?

merci pour ces infos, je vais en faire bon usage

bonne soirée.

Par **franck DS CGT**, le **09/12/2017** à **21:51**

elom

oui, 12 h c'est l'amplitude maximale qui peut être planifiée (dépasser ce plafond sans raison de service majeure t'expose à des défauts de reconnaissance d'accident du travail par exemple, sachant que le trajet domicile-travail-domicile est inclus dedans (pas dans les 12h) en cas d'accident justement) C'est à cause de cela que si votre accord n'a pas été bien négocié vous pouvez travailler en horaires découpés si l'employeur veut vous "punir" sans toutefois dépasser l'amplitude de 12 heures sachant que la ccnt 66 préconise 10h max mais accorde la possibilité de pousser à 12h

pour le travail sur 59 h à cheval sur 2 semaines cela semble légal mais il existe des compensations et des règles : ex: tu dois avoir 11 minimum entre une fin de poste et une prise de poste. les accords de branche de 1999 accordent de réduire cette durée à 9 h mais en ce cas on doit créditer ton compteur de 2 heures dites "de bascule", 1 h si tu as 10 entre

les deux.(ce sont des heures récupérables)
pour tes heures en plus, il faut convenir à l'avance des modalités de contrepartie ; sauf indication contraire dans l'accord (qui va faire force de loi suite aux ordonnances macron)elles doivent être majorées et payées pour avoir un compteur de 1456 h au 1er janvier 2018.
l'exception concerne des situations précises comme une maladie ou un accident qui empêche la récupération (même la pose de congés); en ce cas elles sont reportées non majorées (les CP aussi) sur l'année suivante et ainsi déductibles des 1456 h.
sinon vois avec vos IRP (si ce ne sont pas des vendus) pour qu'ils abordent les questions en réunion DP et CHSCT tant qu'il y en a encore.
Les syndicats sont en théorie à même de remettre l'employeur dans le droit chemin ou au moins de lui expliquer en quoi il se fourvoie et enfreint la loi mais ça dépend de leur orientation et du délégué syndical. Je serais tenté de te dire de te rapprocher de la CGT bien évidemment...on aide au moins une fois ou deux sans pleurer après une syndicalisation bien que le nombre fait aussi la force du syndicat. Perso, j'aime laisser le temps de la réflexion et je respecte le libre arbitre.
je suis aussi au boulot, bonne soirée

Par **elom**, le **10/12/2017** à **08:00**

ok je ne savais pas cela pour les 12h.
pour ce qui est des IRP, c'est une petite asso et peu se bougent vraiment
on nous demande d'élire des DP sur chaque service mais les personnes qui sont élu sont novices donc difficile d'obtenir des réponses. elles font de leur mieux mais pas suffisant malheureusement. et le personnel refuse de bouger quand ça ne va pas de peur d'avoir des représailles comme partout. c'est dommage...
j'envisage de me présenter par la suite en tant que DP mais j'attendais d'avoir un peu plus d'ancienneté pour mieux cerner les différents fonctionnements.
merci pour tes réponses très utile.

Par **franck DS CGT**, le **10/12/2017** à **17:47**

salut elom
tu peux être novice dans un domaine, c'est naturel, rares sont ceux qui ont la science infuse surtout si elle émane de l'Homme
le meilleur moyen c'est la syndicalisation ou les formations syndicales selon le pouvoir de négociation de ton DS auprès du syndicat. C'est courant à la CGT.

Pourquoi ? simplement parce que c'est l'occasion de rencontrer d'autres professionnels de ton secteur, plus proches et informés. Ils te transmettent leur savoir comme des tuteurs d'apprentissage et guident tes recherches.
Appartenir aux IRP c'est se rapprocher de la connaissance de l'entreprise. (une asso est devenue une entreprise aujourd'hui)Et la connaissance, c'est la première marche vers le pouvoir-faire
salut