



Hygiène et Sécurité

Dépassements d'horaires : les compensations s'appliquent à toutes les catégories du personnel, JTA et chercheurs

Fiche réalisée par les représentants CGT-Inra au sein des CHSCT de l'INRA - avril 2019

Les représentants du personnel CGT sont régulièrement contactés par des agents qui rencontrent des problèmes dans la récupération d'heures supplémentaires, au prétexte que « en catégorie A on ne récupère pas », voire que « quand on aime on ne compte pas ». Dans certaines unités les dépassements d'horaires liés aux manips ou aux déplacements deviennent la norme sans possibilité de compensation et/ou de récupération. A l'INRA que disent les notes de service...

TEMPS DE TRAVAIL

Durée – Organisation – Repos – Congés



Le temps de travail se définit comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute sa prestation de travail

DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTICLE L3121-1 DU CODE DU TRAVAIL)

et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. On distingue le **temps de travail effectif** et les **astreintes**. Au sens du droit du travail, une période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée comme tel. Cependant, elle doit donner lieu à une compensation ou une indemnité en faveur du salarié puisque celui-ci est à la disposition de son employeur et ne peut donc vaquer à ses occupations personnelles. De même dans certaines conditions le temps passé pour les déplacements pour se rendre en mission peut donner droit à compensation.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A L'INRA (NS 2003-64A)

A l'INRA, le travail est organisé, au sein de chaque unité, selon un cycle hebdomadaire de 5 jours. La durée de la journée de travail est de 7h36. La journée de travail ne peut excéder 10 heures et l'agent doit bénéficier de 12 heures consécutives de repos. Deux options sont offertes aux agents : travail sur un cycle de 38 heures hebdomadaires (ouvrant droit aux RTT) ou travail sur un cycle hebdomadaire de 35h50 (sans RTT). Les agents ayant choisi cette option ont la possibilité de travailler sur un cycle de 4,5 jours par semaine ou de 4 jours une semaine et de 5 jours la semaine suivante.

L'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin d'assurer une égalité de traitement de l'ensemble du personnel, les unités peuvent instaurer des dispositifs d'enregistrement du temps de travail. Les modalités les



plus appropriées (badgeuse, planning émarginé, feuille d'attachement de temps, fichier Excel...) sont déterminées compte-tenu notamment de la spécificité des activités et de leurs contraintes. Ces dispositifs permettent de déterminer les heures d'arrivée et de départ quotidiennes ainsi que les bornes de la pause méridienne (voir également les RI d'unités)

Sous réserve des nécessités de service et de la mise en place de l'enregistrement du temps de travail des horaires variables peuvent être mis en place dans les unités. Les agents peuvent opter au sein d'une même unité soit pour un système d'horaire fixe soit pour un système d'horaire variable.

LES DEPASSEMENTS D'HORAIRE, LE TRAVAIL DE NUIT ET LE WEEK-END, LES ASTREINTES

Toutes ces situations sont prévues et traitées dans la NS 2002-15 modifiée par la NS 2003-63.

Tout dépassement d'heure donne droit à une compensation quelle que soit la catégorie (A, B, C, ITA ou chercheur). Cependant les modalités de compensation sont différentes selon la catégorie :

Catégorie A : seule la compensation horaire est possible selon les barèmes précisés dans la NS 2002-15

Catégories B et C : les agents peuvent choisir une compensation horaire ou financière (points de sujétion) ou combiner les deux. Attention toutefois la compensation financière n'est possible que si le DU a budgété cette compensation. Dans le cas contraire seule la compensation en temps est possible.

Si le dépassement horaire est dû à un déplacement l'ordre de mission constitue la preuve du temps de travail effectif. Si le dépassement horaire est dû à une activité du service et en l'absence de badgeuse, le temps de travail peut être enregistré dans un fichier Excel.

Travail de nuit et le week-end : les modalités de compensation de ces situations sont prévues par la NS 2002-15. Cependant ces cas de figure étant à l'origine de situation de travailleur isolé les RP CGT conseillent avant la mise en place de procéder à une réflexion sur l'organisation du travail afin de déterminer si la présence d'agents dans ces plages horaires est absolument nécessaire et de limiter au maximum cette organisation de travail.

Cas des astreintes : on distingue les astreintes sans intervention et les astreintes avec intervention



Astreintes sans intervention : compensation soit par logement pour Nécessité Absolue de Service (NAS), soit repos compensateur : 10 % du temps d'astreinte (valable pour toutes les catégories de personnel) ou compensation indemnitaire forfaitaire : uniquement dans ce cas, pour les corps de techniciens de catégorie B et C

Astreinte avec intervention : compensation de **l'intervention** sans technicité particulière en cours d'astreinte (dont ronde...) : repos compensateur de 1h30 minutes pour 1 h d'intervention (valable pour toutes les catégories de personnel) ou compensation indemnitaire forfaitaire (sans récupération) uniquement, dans ce cas, pour les catégories B et C.

En cas d'interventions multiples de nuit (21h / 6h) en cours d'astreinte compensation indemnitaire forfaitaire pour la nuit et l'agent a droit à un repos compensateur forfaitaire de 2h le lendemain matin.

A noter : l'intervention débute au moment où l'agent reçoit le coup de téléphone lui demandant d'intervenir. Même si l'agent ne se déplace pas sur son lieu de travail et traite le problème à distance le temps qu'il a consacré à résoudre le problème est considéré comme du travail effectif.

Pour toutes questions relatives à vos droits en matière de santé au travail, n'hésitez pas à contacter vos représentants au CHSCT :

ILS SONT LÀ POUR VOUS INFORMER ET VOUS AIDER

PRECEDENTS BULLETINS : <https://inra.ferc-cgt.org/-vos-representants-cgt-inra-en-chsct-vous-informent->

- [Bulletin n°6](#) : Les différents registres obligatoires à votre disposition et comment vous en servir
- [Bulletin n°5](#) : Vos droits en matière de santé au travail (2) : *parcours de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*
- [Bulletin n°4](#) : Vos droits en matière de santé au travail
- [Bulletin n°3](#) : Les revendications des Représentants du Personnel CGT-Inra au CHSCT
- [Bulletin n°2](#) : Le droit de retrait à l'INRA
- [Bulletin n°1](#) : Missions et fonctionnement du CHSCT

Venez renforcer un syndicat de luttes : Adhérez à la CGT !

Syndicat National CGT-INRA RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56 Fax : 01.39.02.14.50
Mail : cgt@inra.fr Sites internet : <https://inra.ferc-cgt.org/>