



Actualités juridiques RH et statutaires

> Réunion l' élu employeur : une actualité RH forte dans un contexte en mouvement : 10 juin 2016

Temps de travail dans la FPT

Les recommandations proposées par le rapport LAURENT

4 axes thématiques retenues:

- ➡ **Fixer les 1607 heures comme moyenne effective** de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur
- ➡ **Moderniser les organisations de travail** pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycle, forfait,....)
- ➡ **Garantir plus d'équité entre fonctions publiques** et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensations des sujétions,....)
- ➡ **Assurer un meilleur suivi du temps de travail** et une plus grande transparence

Temps de travail dans la FPT (2/2)

Dispositions soumises à une évolution de la réglementation

- Inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1607 h, *indépendamment du nombre de jours fériés*
- Harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et en réexaminer la liste tous les 5 ans
- Mettre en place un régime de forfait-jour obligatoire pour les postes pour lesquels les nécessités de service l'exigent
- Elaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absences
- Organiser un débat au début de chaque mandature sur l'organisation des services et le temps de travail (*collectivités de plus de 3500 habitants*)
- Provisionner systématiquement le compte épargne temps dans les comptes des collectivités

Temps de travail dans la FPT (2/2)

Dispositions non soumises à une évolution de la réglementation :

- Distinguer les jours de congés, des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent
- Elaborer un guide de recommandations et de « bonnes » pratiques » à destination des collectivités souhaitant faire évoluer des protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social
- Adopter un délai de 2 ans pour harmoniser les régimes de travail des structures qui se regroupent ou fusionnent

Rappel sur la réglementation liée au temps de travail

Avant 2001

- Pas de texte dédié aux CL, principe de libre administration

25 Août 2000

- Décret Etat : décompte du temps de travail fixé à 1600 maximum

3 janvier 2001

- Loi Sapin : Principe de parité FPT FPE sous réserve de la délibération des collectivités

12 juillet 2001

- Décret FPT : décompte du temps de travail fixé à 1600 maximum à compter du 1^{er} janvier 2002

Modalités de calcul des 1600 h

Jours de l'année	365
WE (52 x 2)	104
fériés (forfait)	8
Congés payés	25
temps de travail en jours	228

Pour une journée de travail de 7 heures

	228*7
nombre d'heures	1596
Arrondi	1600
2005 : journée solidarité	7
Durée légale en heures	1607

Décompte proposé en 2001 par le CT départemental

- 1600 heures / 1554 heures : un calcul sur des bases différentes

heures de travail annuelles	52 X 35 H	1820 heures
congés payés	5 X 35 H	175 heures
jours de fractionnement	2 j X 7 H	14 heures
fériés	11 j X 7 H	77 heures
		1554 heures
journée solidarité	7 H	
Durée en heures		1561 heures

Une proposition suivie en 2001 par une majorité de collectivités

Des sujétions autorisant un décompte inférieur

- La durée annuelle peut être réduite après avis du CT et décision du conseil délibérant

Cette réduction est motivée notamment par des sujétions liées à la nature des missions en cas :

- de travail de nuit,
- de dimanche,
- en horaires décalés,
- en équipes,
- en raison de modulation importante du cycle de travail ,
- Ou de travaux pénibles ou dangereux.

Rappel sur la définition du temps de travail

- **La durée effective du temps de travail s'entend comme le temps pendant lequel les agents**
 - « sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».
- **Sont considérés ou assimilés à du temps de travail effectif :**
 - les temps de passage des consignes, les temps de permanence,
 - les temps d'intervention pendant une période d'astreinte,
 - les absences liées à l'exercice du droit syndical,
 - le temps de trajet entre deux lieux de travail
- **Ne sont pas des temps de travail effectif :**
 - les périodes d'astreinte sans intervention
 - les temps de trajet domicile-travail
 - Les temps d'habillage et de déshabillage (lorsqu'une tenue vestimentaire est prévue) constituent seulement une obligation liée au travail: contreparties sous forme de repos ou d'indemnités à définir.
 - *Par contre, s'ils sont complétés d'un temps d'appel et de passage des consignes, il s'agit d'un temps de travail effectif!*

Rappel sur les garanties minimales

- **Durée hebdomadaire du travail effectif**
 - Maxi 48 heures au cours d'une même semaine
 - Maxi 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- **Repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, et ne pouvant être inférieur à 35 heures**
- **Durée quotidienne du travail 10 heures maximum**
 - Repos minimum quotidien de 11 heures.
 - Amplitude maximale de la journée 12 heures.
- **Travail de nuit : période comprise entre 22 h et 5 h ou une autre période de 7 h consécutives comprise entre 22 h et 7 h**
- **Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 h sans que les agents bénéficient d'une pause minimale de 20 minutes.**

Rappel sur les catégories d'emploi non soumises au décompte horaire

- **Indépendamment du décompte annuel de référence, il est possible de définir une notion de « forfait » sous condition :**
 - fonctions d'encadrement,
 - fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail
 - fréquents déplacements de longue durée
- **L'organe délibérant définit, après avis du comité technique compétent, les emplois concernés et les forfaits applicables**

Rappel sur les règles de gestion des jours fériés

- **Une liste de 11 jours fériés** : Jour de l'an, Lundi de Pâques, Fête du travail, Victoire 1945, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Armistice 1918, Noël
- **Les jours fériés sont chômés**, sauf nécessité de service
- L'administration ne peut pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié habituellement chômé.
- De même, un agent ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire, ni aucune indemnité compensatrice lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé
- Aucun texte ne prévoit la récupération d'un jour férié s'il tombe un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.
- Un jour férié habituellement non travaillé inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

1607 h : décompte annuel de référence ?

Plusieurs contentieux ont précisé les modalités d'application du décompte annuel :

- **Conseil d'Etat du 30 juillet 2003**
 - Il appartient à l'autorité compétente, si elle maintient aux agents l'avantage de certains congés légaux, de le concilier avec le respect de la durée annuelle de 1607 heures de temps de travail, en instituant par exemple un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 h.
- **Conseil d'Etat du 9 oct 2010 et du 9 juillet 2010**
 - le décompte des 1600 heures (devenues 1607 heures) constitue une norme à la fois plancher et plafond.
 - Le décompte de la durée du temps de travail s'effectue sur la base annuelle de 1 600 heures et non par référence à un nombre de jours travaillés dans l'année.

A noter : Les collectivités qui ont adopté un temps de travail inférieur à 1607 heures avant 2001 peuvent le conserver

1607 h un impératif pour tous les agents?

- **Des protocoles locaux**
 - qui ne sont pas caduques
 - mais fragiles juridiquement...
- **Une incitation forte à aligner l'ensemble des pratiques à 1607h**
- **Un choix local à opérer dans l'attente d'une obligation réglementaire**
- **A terme, des ajustements à construire**

1607h : un décompte annuel de référence...

- Simulation 35 H / semaine, 7 H par jour

Année	Heures travaillées	moins les 2 jrs de fractionnement	jours fériés / an
2015	1596	1582	9
2016	1603	1589	8
2017	1589	1575	9
2018	1596	1582	9
2019	1589	1575	10
2020	1610	1596	8
2021	1610	1596	7
2022	1603	1589	7
2023	1589	1575	9
2024	1596	1582	10
	Moyenne sur 10 ans	Moyenne sur 10 ans	Moyenne sur 10 ans
	1598,1	1584,1	8,6
en jours	228,3	226,3	heures heures par an
temps légal	1607	1593	
différence	8,9	8,9	

Modulation du décompte annuel de référence

- **Les 2 jours de congés annuels supplémentaires (dits "jours de fractionnement")**
 - Lorsque les conditions sont remplies , ils viennent diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif . *Question écrite AN n°64242 du 29 octobre 2001*
- **Les autorisations d'absence** (à caractère familial notamment)
 - En l'absence de décret, les collectivités dressent par délibération la liste des événements **ouvrant droit à autorisation d'absence et à réduction de la durée annuelle. (logique de neutralisation)**
- **Les autorisations à caractère syndical**
 - Elles sont expressément encadrées par décret et viennent aussi en réduction de la durée annuelle.

Gestion des 1607 heures...

Deux options :

- **Un décompte strict de 1607 heures annuelles**
 - Cela exige de comptabiliser le temps de travail et d'ajuster les jours de travail effectifs chaque année et/ou la durée du travail hebdomadaire
- **Sans décompte strict, il faut accepter des variations de temps de travail marginales**
 - selon les années : de +3 à -18 heures
 - selon les plannings des agents

Les possibilités pour atteindre la durée annuelle de référence

Préalable :

- Analyser les pratiques en vigueur
- Repérer les situations qui correspondent aux sujétions particulières (travail de nuit, travail du dimanche)

En fonction des métiers et des services :

- Revoir la durée de la journée type ou la semaine type
- Revoir le nombre de jours d'ARTT, les accords locaux
- Mixer les deux solutions
- Autres solutions innovantes : encourager l'accès en formation...

Le cas des temps non complet ...

Quelles solutions pour l'ajustement du temps de travail des TNC :

Ex: Volume annuel de travail de 992 h → soit DHS calculée à 20h
(en référence à 1554 h/an + *journée de solidarité proratisée -4h-*)

- **Volonté de maintien la DHS** → augmentation du temps de travail annuel et affectation de nouvelles missions

Base réglementaire	35 h	1600h +7
Situation de l'agent	20 h <i>inchangé</i>	918h soit <i>+26h</i> <i>et 4 h au titre de la solidarité</i>

- **Volonté de maintien du volume annuel de travail** → Baisse de la DHS et du traitement (réglementairement possible)

Base réglementaire	35 h	1600 h + 7
Situation de l'agent	19,3 h <i>baisse de DHS -40'</i>	888 h <i>inchangé</i>



Le Centre de Gestion, à la disposition des élus et des territoires.

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr