

Visio sur le Temps de Travail



le 27 avril 2023

Mathilde HUREL, responsable pôle RH-CS CDG12

mathilde.hurel@cdg-12.fr

Romain BOUAT, adjoint responsable de pôle

romain.bouat@cdg-12.fr

Préambule

- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures.
- Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 : instauration de la journée de solidarité pour l'autonomie de 7 heures.
- Article 47 de la loi n°2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Application au plus tard au 1er janvier 2022.

I/ La définition du temps de travail

A/ La durée annuelle de travail effectif de 1607 heures est calculée comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- Total	137 jours	137 jours
Nombre de jours travaillés		(365 – 137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes :		
-soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi à		1 600 h
-soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi à		1 600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1 607 h

Points de vigilance

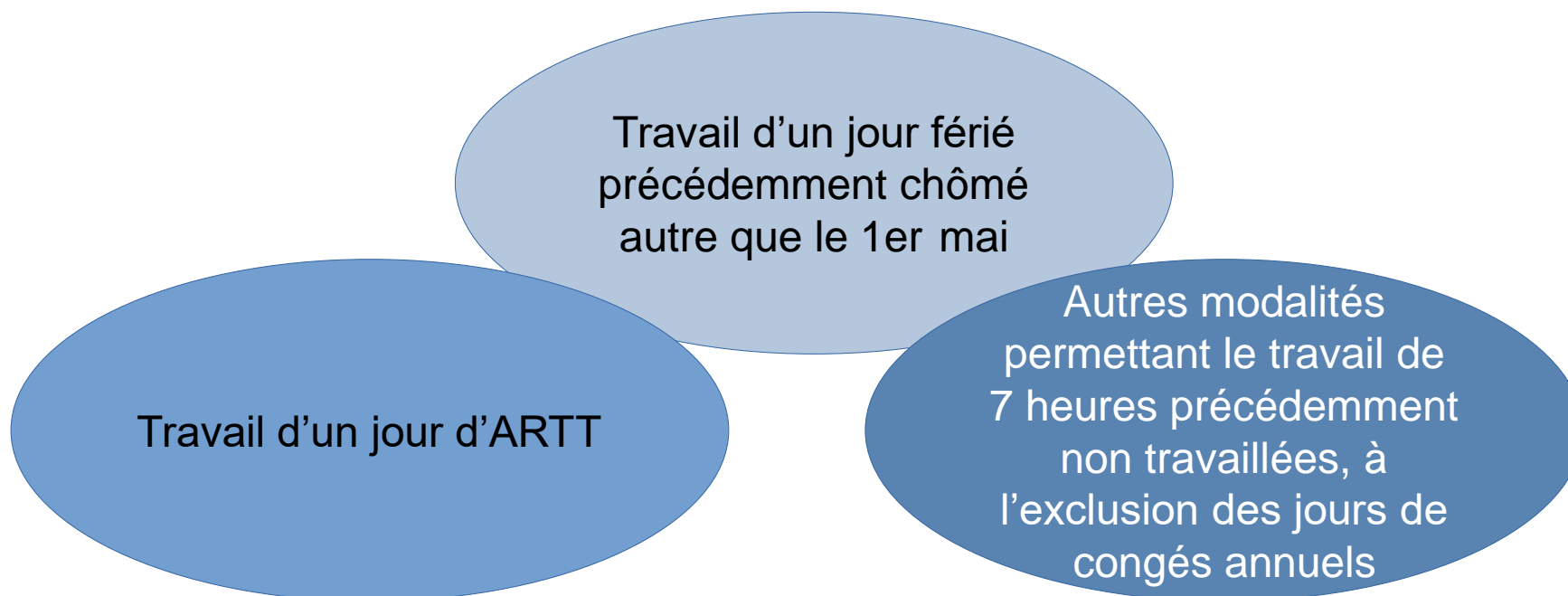
- Les heures supplémentaires ne font pas partie du calcul ;
- La durée annuelle de travail effectif est différente du temps de travail rémunéré.

52 semaines (46 semaines + 5 de congés annuels + 1 semaine jours fériés) x 35 heures
=
1820 heures /an

Focus : journée de solidarité

Circulaire ministérielle du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la FPT
NOR INT/B/08/00106/C

Correspond à 7 heures de travail. Selon 3 modalités au choix :

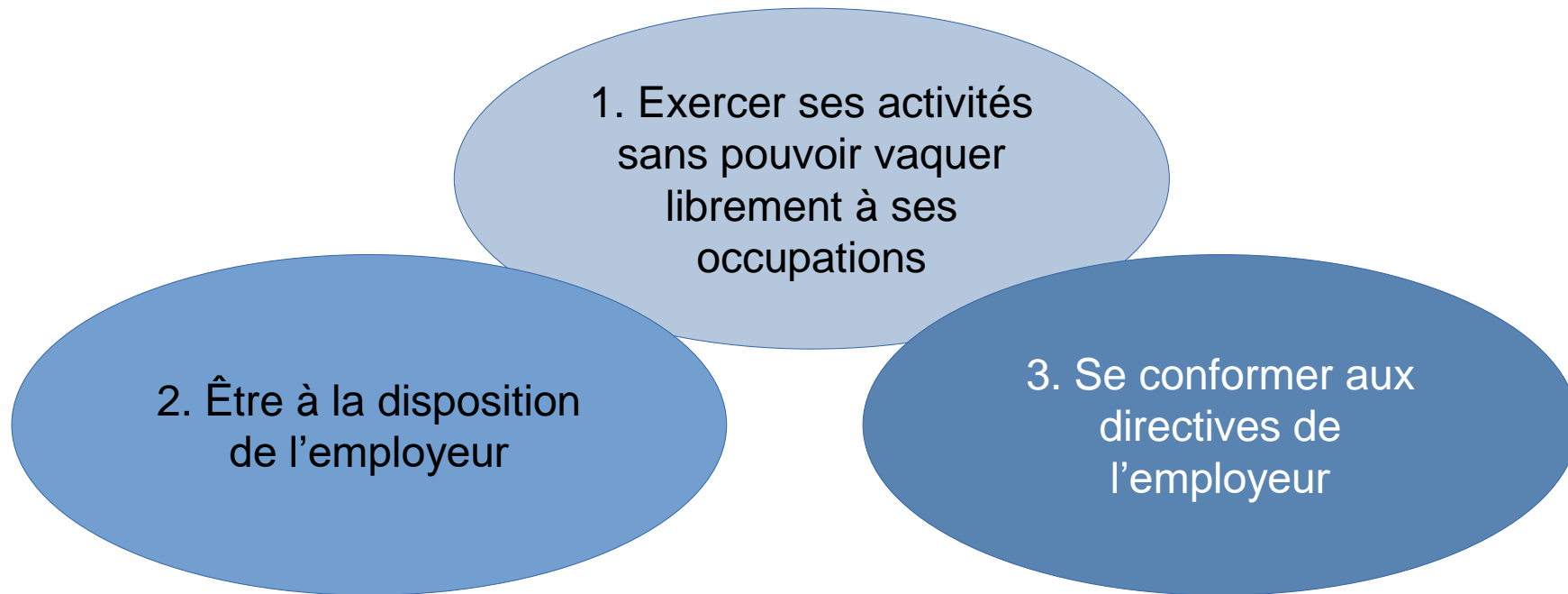


Focus : journée de solidarité

Points de vigilance

- Lors du calcul de la durée annuelle du temps de travail effectif, il ne faut pas oublier de compter la journée de solidarité ou, au contraire, de ne pas la compter plusieurs fois ;
- Les agents effectuant 35 heures/semaine ne bénéficient pas de jour d'ARTT : dans ce cas, il ne subsiste que 2 possibilités d'exercice de la journée de solidarité ;
- Il est impératif de délibérer sur la journée de solidarité ;
- Si la journée de solidarité est prévue par le travail d'un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement le lundi.
- Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

B/ La notion de travail effectif



Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte (y compris le temps de déplacement);
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui;
- les absences liées à l'exercice du droit syndical.

Points de vigilance

Le temps de repas

Il est assimilé à du temps de travail effectif lorsque la spécificité des missions ne permet pas aux agents de s'éloigner de leur poste de travail et que la présence de l'agent est alors requise.

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif lorsque la présence de l'agent sur le lieu de travail n'est pas requise.

Le temps de pause

Est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré.

Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération mais relève du pouvoir disciplinaire.

Le temps de trajet

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, en principe, lorsqu'il s'agit du déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Il est assimilé à du temps de travail effectif lorsque l'agent exécute à la demande de l'employeur une prestation.

Points de vigilance (suite)

Le temps d'habillage, de déshabillage et de douche

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il s'agit d'une obligation liée au travail dès lors que, pendant cette période, le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de son employeur, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail.

Analyse similaire pour temps consacré à la douche sur le lieu de travail en cas de travaux insalubres et salissants.

Il n'existe pas de disposition réglementaire permettant le droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas. Ex : agent à temps partiel pour lesquels le jour férié tombent sur les jours non travaillés.

C/ Les garanties minimales

DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none">• 48 h max pendant une période de 7 jours• 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE	<ul style="list-style-type: none">• 10 heures
AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none">• 12 heures
REPOS MINIMUM JOURNALIER	<ul style="list-style-type: none">• 11 heures
REPOS MINIMUM HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none">• 35 heures
PAUSE	<ul style="list-style-type: none">• 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
TRAVAIL DE NUIT	<ul style="list-style-type: none">• Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures

Points de vigilance

Le **temps de pause méridienne** n'entre pas dans les garanties minimales et n'est pas décompté comme du temps de travail effectif. Par ailleurs, il n'existe pas de durée minimale obligatoire. Néanmoins, il est préconisé d'accorder aux agents a minima 45 minutes de pause méridienne.

Lorsque des motifs le justifient et de manière exceptionnelle, **des dérogations aux garanties minimales** sont possibles :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence (seul cas FPT les personnels transférés de l'Équipement);
- Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique.

Ne pas oublier de respecter les garanties minimales pour le temps de travail des agents qui pourraient être amenés à effectuer des **interventions lors de période d'astreinte**. Ex : un agent ayant effectué une intervention entre 2h et 3h du matin ne peut pas reprendre son poste à 8h du matin le lendemain, puisque les 11 heures de repos consécutives obligatoires n'ont pas été respectées.

C/ Les congés annuels

Règle de calcul : 5 x les obligations hebdomadaires de service.

Exemples de calcul :

Temps complet - 35heures sur 5 jours = $5 \times 5 = 25$

Temps complet - 35heures sur 4,5 jours = $5 \times 5 = 25$

Temps partiel 50 % sur 2,5 jours = $5 \times 2,5 = 12,5$

Pour les fonctionnaires à temps non complet effectuant un service irrégulier ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique d'une semaine à l'autre, les droits aux congés annuels semblent devoir être déterminés en fonction de la durée moyenne hebdomadaire de travail.

Points de vigilance

La demande adressée par l'agent ne vaut pas acceptation.

La décision d'imposer à un agent de prendre ses congés à une date précise est illégale dès lors qu'elle ne se fonde pas sur les critères de priorité ou sur des motifs tirés de l'intérêt du service.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, hormis pour les agents ayant des origines étrangères exceptionnellement autorisés à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine, **ou agent originaires de Corse ou d'un TOM.**

Il n'est pas possible de prendre ses congés en heures.

Les congés dus pour une année de service ne peuvent pas être cumulés et se reporter sur l'année suivante, sous réserve du cas des agents n'ayant pas pu solder leurs congés pour cause de : maladie, accident de service, maladie professionnelle. Dans la limite de 15 mois après le terme de l'année de référence et de 20 jours.

Les jours de fractionnement

Ils sont attribués obligatoirement aux agents, fonctionnaires et contractuels :

- hors période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- une seule fois au titre d'une même année.

Si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours
hors période
=
+1 jour de congé

Si l'agent a pris au moins 8
jours hors période
=
+2 jours de congé

C/ Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Distinctes des congés, sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités de service, selon les motifs (événements familiaux, droit syndical...) ou, pour certaines à la discrétion de l'autorité territoriale.

Les ASA non prises par l'agent public ne peuvent donner lieu ni à récupération, ni à indemnisation et ni ne peuvent servir à alimenter son CET.

Les ASA ne génèrent pas de jours d'ARTT.

Les congés illégaux

Les journées du Maire / du Président

Les jours d'ancienneté

Les jours pour la retraite

Les jours pour médaille

II/ L'organisation du temps de travail

A/ Les cycles de travail

- Se définit comme une organisation du travail selon des périodes de référence organisées par service ou nature des fonctions.
- Le cycle de travail peut être hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel.
- L'addition des durées correspondant aux cycles de travail ne doit pas dépasser 1607 heures. En cas de dépassement, des jours de compensation dits jours de réduction du temps de travail doivent être accordés pour respecter cette limite.

A/ Cycle de travail annualisé

- www.cdg-12.fr /GRH/Index/Annualisation du temps de travail
- Permet de compenser le temps de travail de l'agent et de lisser la rémunération.
- Aucune réglementation ne précise la méthode de calcul de l'annualisation. Toutefois, doivent être respectées :
 - les 1607 heures ;
 - les règles relatives aux garanties minimales.

Exemple : le temps de travail de l'ATSEM se décompose comme suit :

Durée hebdomadaire de l'agent pendant les périodes scolaires : 8hx 5 jours = 40h/hebdo

Durée totale du temps de travail pendant les semaines scolaires : 40hx 36 semaines = 1 440 h

Durée totale du temps de travail hors périodes scolaires : 20hx 11 semaines = 220

Durée totale du temps de travail annuel : (1440+220) - jours fériés* + la journée de solidarité

1660 heures - 63 heures + 7 heures = 1604 (l'agent devra faire 3 heures en plus dans le planning annuel pour atteindre les 1607 heures)

**Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, le nombre de jours fériés est décompté forfaitairement.*

B/ Les horaires variables

Il s'agit de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail, dans le cadre d'un règlement intérieur.

Objectifs : améliorer les conditions de vie et de travail des agents et renforcer l'efficacité du service public.

Afin de mettre en place des horaires variables, il convient au préalable de :

- Fixer une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail;
- Prévoir éventuellement par délibération un dispositif de crédit/débit (plafonnant le report d'heures de travail d'une période à l'autre);
- Tenir compte des missions spécifiques des services et heures d'affluence du public;
- Anticiper des modalités de contrôle.

C/ Les sujétions particulières

Pas de liste définie et exhaustive des sujétions particulières mais les sujétions doivent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent :

- Travail de nuit,
- Travail de dimanche,
- Travail en horaires décalés,
- Travail en équipe,
- De modulation importante du cycle de travail,
- De travaux pénibles ou dangereux.

D/ Les jours d'aménagement et réduction du temps de travail

Durée du cycle de travail	Nombre de jours de RTT sur l'année
35h	0 jour
35h30	3 jours
36h	6 jours
36h30	9 jours
37h	12 jours
37h30	15 jours
38h	18 jours
38h30	20 jours
39h	23 jours

Points de vigilance

Les jours d'ARTT :

- Ne sont pas de jours de congés annuels,
- Peuvent être pris par journée ou demi-journée, accordés sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale peut répartir à des dates fixées par elle, tout ou partie des jours d'ARTT,
- Non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante,
- Sous conditions, peuvent alimenter un CET,
- Possible de dons de jours de congés.

Points de vigilance (suite)

Les jours d'ARTT sont impactés par :

- La maladie ordinaire,
- Longue maladie et longue durée,
- CITIS.

Ils ne sont pas impactés par le congé de paternité et de maternité.

Calculs:

Etape 1 : reprendre le nombre annuel de jours ouvrables travaillés fixé à 228,

Etape 2 : Déterminer le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement par l'agent,

Etape 3 : A partir de ces deux éléments, calculer un quotient de réduction (Q), égal au nombre de jours ouvrables divisé par le nombre maximum de jours d'ARTT. Ce quotient permet de fixer le nombre de jours à partir duquel une journée d'ARTT est acquise.

Ainsi dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement un nombre de jours d'absence pour raison de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel d'une journée.

Ex : agent à TC. $Q=228/23=9,9$ arrondi à 10. Un jour d'ARTT est à déduire du crédit initial après 10 jours de congé de maladie ordinaire.

*TP 80%. $Q=(228*80\%$ pour chercher le nombre de jours ouvrables soit 182,4)/(23*80%, soit 18,4)=9,9 arrondi à 10.*