

# Refonte du temps de travail

# Enjeux

- Le projet de refonte du temps de travail comprend deux éléments sur lesquels une négociation et des arbitrages doivent avoir lieu :
  - la durée du travail
  - l'organisation du temps de travail

# DURÉE du travail

# Durée du travail

Les **3 principaux textes de référence en matière de temps de travail** dans la fonction publique territoriale :

- Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 (modifié) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (également applicable à la fonction publique territoriale)
- Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001(modifié) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Les **2 dispositions relatives à la durée du travail** dans la fonction publique territoriale (art. 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant
- Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum(= «obligation annuelle de travail» ou OAT)

Le rapport Laurent indique que le temps de travail moyen des collectivités est de 1562h

# Durée du travail

**La notion de durée du travail effectif «s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles» (art. 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000)**

**Cette définition n'étant pas totalement claire, il ressort de la jurisprudence que sont notamment assimilés à du temps de travail effectif :**

- La quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail
- Les temps de permanence
- Les temps de service de garde effectués par un veilleur de nuit
- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte (à contrario de cette dernière)
- Les absences liées à l'exercice du droit syndical
- Le temps de trajet entre deux lieux de travail (à contrario des temps de trajet domicile-travail, sauf en cas d'intervention pendant astreinte)
- Les temps de pause, si et seulement si l'employeur exige que l'agent soit «à sa disposition» durant cette période

# Durée du travail

**Ne sont pas en revanche des temps de travail effectifs,**

- les périodes d'astreinte (décret n°2000-815 du 25 août 2000, art.5 C.E. 1<sup>er</sup> juillet 1998, n°180941, Union Syndicale Autonome Justice ), ainsi que les temps de trajet domicile-travail (CE, 24 février 2011, n°339608, Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services ).

- Le temps d'habillage et de déshabillage ne peut être regardé comme du travail effectif ; l'agent se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs ( Conseil d'État 4 février 2015, n°366269 ), mais comme c'est une obligation liée au travail, ce temps peut être rémunéré si une délibération le prévoit.

( pour info, aujourd'hui 15 min décomptés et payés, 4 fois par jour au sein de services techniques)

- La qualification des temps de pause ( méridienne ou non ) dépendent de la position de l'employeur : s'il exige que durant cette période, l'agent soit "à sa disposition", ils devront être décomptés dans le temps de travail effectif. A contrario, si l'agent est libre de vaquer à ses occupations personnelles, ils pourront ne pas l'être.

# Durée du travail 2020 à Châtelleraut

## Décompte du temps de travail

Nombre de jours annuels..... 365

*A déduire :*

- Repos hebdomadaires..... 104 (52\*2)

- Décompte jours fériés au réel..... 9

- Nombre de jours de congés..... 35

( 25 jours+2jours de fractionnement+8 jours de l'autorité territoriale)

**= 147 jours à déduire**

Soit 218 jours travaillés x 7 heures = 1526 h travaillées + 7 h au titre de la journée de solidarité = **1533h**

**SE DEDUISENT les journées de la femme ( 7 heures à poser en mars) et congés d'ancienneté ( de 0,5 à 6 jours) selon les cas et les éventuels congés retraite.**

# Durée du travail légale

## Décompte du temps de travail

Nombre de jours annuels.....	365
<i>A déduire :</i>	
- Repos hebdomadaires.....	104 (52*2)
- Forfait jours fériés.....	8
- Jours de congés annuels.....	25
<b>= 137 jours à déduire</b>	

Soit 228 jours travaillés x 7 heures = 1596 h travaillées par an arrondies à 1600 h + 7 h au titre de la journée de solidarité = **1607 h**

# Durée du travail et garanties

Dans le cadre des 1607 heures, les organisations du temps de travail doivent respecter **les garanties minimales** suivantes ( hors circonstances exceptionnelles) :

- Un temps de pause méridienne d'au moins 45 minutes en cas de journée discontinue
- Un temps de pause d'au maximum 30 minutes par temps de travail de 6 heures dans la même journée ( protocole RTT)

■ Une durée quotidienne du travail :

10 heures de travail effectif

Avec 11 heures de repos quotidien

Amplitude de travail maximum de 12 heures

■ Une durée du travail effectif hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, qui ne peut excéder :

- 48 heures au maximum dans une semaine
- 44 heures en moyenne au maximum sur une période de 12 semaines consécutives
- Un repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) de 35 heures au minimum.

# Durée du travail et garanties

## Notion de travail de nuit

- **les garanties minimales et la définition du temps de travail de nuit sont :**

Art. 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : « Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures »

- **le déclenchement du versement d'une rémunération pour travail de nuit ne reprend pas cette définition.**

L'indemnité peut être versée sous réserve de l'adoption d'une délibération après avis du comité technique dans les conditions d'octroi suivantes :

Accomplir totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail (Art.1 du décret 88-1084 du 30 novembre 1988).

# Les congés annuels

**Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.**

Article 1

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts. (...)

→ **soit 25 jours. Or, les agents bénéficient, actuellement, de 245 heures soit 35 jours de congés annuels ( 25 jours + 2 jours de fractionnement + 8 jours donnés par l'autorité territoriale)**

# Les congés d'ancienneté

- Dans nos institutions, les agents acquièrent des congés d'ancienneté comme suit :
  - Ancienneté jusque 10 ans : 1/2 journée par tranche de 5 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours
  - Ancienneté au-delà de 10 ans : 1 journée par tranche de 5 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours

# Congés d'ancienneté

- État des droits relatifs aux congés d'ancienneté des agents titulaires : 1020 jours pour 422 agents à la Ville.

Nombre de jours 2019	Nombre d'agents	% bénéficiaires
0,5 Jour	33	7,80 %
1 jour	108	25,53 %
2 jours	9	2,13 %
3 jours	206	48,70 %
4 jours	46	10,87 %
5 jours	20	4,73 %

# Congés d'ancienneté

- État des droits relatifs aux congés d'ancienneté des agents titulaires : 958 jours pour 443 agents à Grand Chatellerault.

Nombre de jours 2019	Nombre d'agents	% bénéficiaires
0,5 Jour	47	10,61 %
1 jour	114	25,73 %
2 jours	0	0,00 %
3 jours	216	48,76 %
4 jours	50	11,29 %
5 jours	16	3,61 %

# Congés d'ancienneté

- État des droits relatifs aux congés d'ancienneté : 176 jours pour 168 agents au CCAS.

Nombre de jours 2019	Nombre d'agents	% bénéficiaires
0,5 jour	50	28,4 %
1 jour	19	10,8 %
2 jours	54	30,7 %
3 jours	12	6,8 %
4 jours	17	9,6 %
5 jours	15	8,5 %
6 jours	9	5,2 %

# Congés d'ancienneté

Entité	Nombre de jours total	Nombre d'heures
Ville	1020	7140
CCAS	176	1232
Grand Chatelleraut	958	6706

# Journée de la femme

Entité	Nombre de jours	Nombre d'heures
Ville	207	1449
CCAS	211	1477
Grand Châtelleraut	236	1652

# NOTION D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

# Horaires de travail

## HORAIRES FIXES

Les collectivités peuvent prévoir des plannings fixes pour les agents. Les agents sont contraints de les respecter .

## HORAIRES VARIABLES

Les collectivités peuvent également instaurer, par délibération, un système dit «**d'horaires variables**» (art. 6 du décret du 25 août 2000) qui peut être organisé selon deux modes :

■ *soit comprendre un temps minimal de travail ne pouvant être inférieur à 4 heures par jour;*

■ *soit comprendre des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, pendant lesquelles tous les agents doivent travailler, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles les agents choisissent chaque jour leurs heures d'arrivée et de départ.*

Une **période de référence** doit être définie, en principe 15 jours ou un mois, pendant laquelle chaque agent doit *accomplir un nombre d'heures de travail prévu.*

■ Un nombre limité d'heures de travail peut être reporté d'une période à l'autre (respectivement 6 heures pour une période de référence de 15 jours et 12 heures pour une période d'un mois)

Dans le cadre d'un système d'horaires variables, «**un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré**»

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : spécifique au besoin du service . Décompte du temps de travail sur une année complète avec des périodes hautes et des périodes basses.

# Les possibilités de compensation proposées par les textes

# Mise en place de RTT avec des contrats individuels

Suppression de tous les anciens cycles RTT et mise en œuvre de nouveaux contrats générant des RTT (attention, les RTT ne sont pas acquises en cas de maladie et maternité)

Plusieurs contrats annuels sur une moyenne hebdomadaire de **36h à 40h**

**Si l'agent ne peut prendre ses RTT, il peut les verser sur son CET**

Généralisation du décompte automatisé du temps de travail, ex pour un agent à 100 %

Nb d'heures moyen/semaine	Nb d'heures moyen /jour en centièmes	Nombre de JRTT
40h	8	$[(228+1) \times (40/5) - 1607] / (40/5) = 28,12$ jours <b>28 jours</b>
39 h	7.8	$[(228+1) \times (39/5) - 1607] / (39/5) = 22,97$ jours <b>23 jours</b>
38 h	7.6	$[(228+1) \times (38/5) - 1607] / (38/5) = 17,55$ jours <b>18 jours</b>
37 h	7.4	$[(228+1) \times (37/5) - 1607] / (37/5) = 11,83$ jours <b>12 jours</b>
36,5h	7,3	$[(228+1) \times (36/5) - 1607] / (36/5) = 8,86$ jours <b>9 jours</b>
36h	7,2	$[(228+1) \times (36/5) - 1607] / (36/5) = 5,8$ jours <b>6 jours</b>

# Mise en place de la RTT : application pour les agents à temps partiel, temps non complet et temps annualisé

Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours (avec arrondi à la demi-journée supérieure). Les agents exerçant leur fonction à temps partiel sur un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 35 heures bénéficient ainsi de RTT (circulaire du 18 janvier 2012).

Le nombre de RTT est alors calculé au prorata de la quotité de temps de travail.

Les agents nommés sur des postes à temps non complet ne génèrent en revanche pas de jours de RTT mais effectuent une durée hebdomadaire d'emploi conforme à celle déterminée dans leur acte d'engagement et sont rémunérés à hauteur de ce temps de travail.

Dans ce cas, pour les agents de la filière médico-sociale (nombreux à être à TNC), il serait bon de proposer la notion de sujétions particulières. Une différence régime peut être mise en place en fonction des services et des métiers.

Il en va de même des agents « annualisés » qui ne bénéficient pas à proprement parler de jours de RTT mais de jours non travaillés inclus dans leur cycle de travail, en complément des jours de congés annuels

# Mise en place de la RTT : modalités d'octroi

Il n'existe pas de dispositions réglementaires relatives aux modalités d'octroi des RTT. Toutefois, il est à noter que :

En matière **d'acquisition des RTT** : les jours de RTT sont une compensation en repos à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures et ils ne sont donc pas censés constituer un « stock » ouvert en début d'année mais plutôt s'acquérir au fil de l'année civile et être pris à un rythme régulier. Il importe donc de définir la période de référence pour l'acquisition des RTT (mois, trimestre, semestre...)

En matière de **consommation des RTT** : il importe de définir :

- la période de référence pour la consommation des RTT (mois, trimestre, semestre...)
- si les RTT peuvent être prises par demi-journées
- le nombre de jours consécutifs maximum de RTT qui peuvent être cumulés
- si les RTT peuvent être prises juste avant ou après des jours de congés annuels
- les modalités de report des RTT non pris à la fin de l'année civile (sur l'année suivante et /ou sur le CET)
- la procédure de validation des RTT (support, délai de prévenance, possibilité de refus...)

Modalités de réduction des droits à RTT en cas d'absence pour raison de santé

La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail (circulaire du 18 janvier 2012) , c'est à dire qu'un arrêt maladie ne génère pas de droits à RTT



# Dérogation au 1607 h : Les sujétions particulières

- Article 2 du 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
- Il est possible de déroger à la règle des 1607h pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas
  - de travail de nuit,
  - de travail le dimanche,
  - de travail en horaires décalés,
  - de travail en équipes,
  - de modulation importante du cycle de travail ou
  - de travaux pénibles ou dangereux.

Il s'agit d'une définition large et imprécise qui laisse une latitude aux collectivités pour définir la nature de sujétions à prendre en compte et les modalités de cette prise en compte.

# Pour avancer

- Réunion avec les organisations syndicales : cadre juridique le 18 novembre
- Réunion avec l'encadrement Ville et Agglo le 20 novembre et le 23 novembre pour le CCAS
- Échanges de propositions le 11 décembre
  - **Une adresse mail spécifique** pour poser vos questions
- Réunion avec les organisations syndicales : semaine 51
- Comité Technique : 8 avril 2021
- Délibération : mai 2021 pour la Ville, permettant l'adoption d'un nouveau règlement du temps de travail
- Mise en œuvre effective : 1<sup>er</sup> janvier 2022

Si vous avez des questions sur ce sujet,  
Une adresse mail :  
[vosquestions.tempsdetravail@grand-  
chatellerault.fr](mailto:vosquestions.tempsdetravail@grand-chatellerault.fr)

Merci pour votre attention