



LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les collectivités territoriales disposent d'un délai de 12 mois, à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail. Elles doivent les définir dans le respect des conditions posées par l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et devront, en conséquence, se former à la réalisation des 1 607 heures de travail annuel.

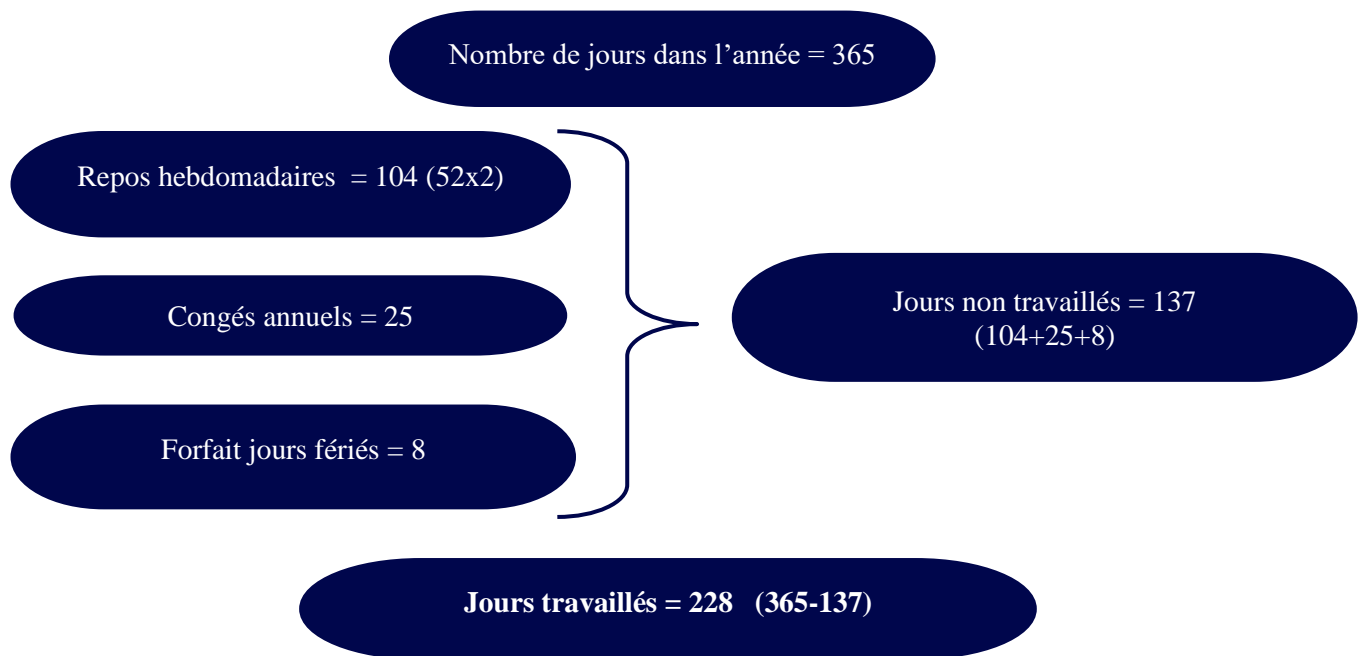
LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organe délibérant de chaque collectivité territoriale fixe la durée et l'aménagement du temps de travail.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, le décompte du temps de travail étant réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 h de travail auxquelles viennent s'ajouter 7 heures à réaliser au titre de la journée de solidarité*, soit un total de 1607 heures.

** Les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité d'une durée de 7h00 doit être fixée par l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité social territorial (à compter de 2023, cette instance va remplacer les CT et CHSCT), à défaut de décision prise, la journée de solidarité est fixée au lundi de la Pentecôte. Les 7 heures supplémentaires réalisées par l'agent sont donc travaillées mais non rémunérées.*

CALCUL DES 1607 HEURES



$$1\ 607\ \text{heures} = 228 \times 7\ \text{h} + \text{journée de solidarité (7 h)}$$

Un agent à temps complet doit donc réaliser 1 607 h de travail effectif. Le travail effectif représente le temps pendant lequel il est mis à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. La rémunération est quant à elle basée sur 1 820 h pour tenir compte des week-ends, jours fériés et congés annuels.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les règles à respecter

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

→ La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

→ Les agents doivent bénéficier d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

→ L'amplitude maximale de la journée de travail ne peut excéder 12 heures.

→ Est considéré comme travail de nuit, la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

→ Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Emplois à temps complet

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le décompte du temps de travail s'effectue toutefois sur la base annuelle de 1607 heures.

Emplois permanents à temps non complet

Un agent peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.

Le cumul se fait dans la limite d'une durée de service de 35 x 115%, soit 40 heures par semaine.

Ce plafonnement s'applique à tous les emplois permanents occupés, qu'ils le soient en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel (CE 29 juil. 1994 n°142967 et 142968).

Le cycle de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les conditions de mises en œuvre des cycles et horaires et conditions sont définis pour chaque service ou établissement après délibération et consultation du comité technique.

➤ Régime de décompte horaire des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par l'organe délibérant ou être indemnisées.

Les heures supplémentaires sont définies comme étant les heures prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

1. Emplois à temps complet

→ Heures supplémentaires (IHTS)

L'octroi d'IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires) est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement d'IHTS est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires ; un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation.

La compensation ou l'indemnisation se fait dans la limite mensuelle de 25 heures supplémentaires ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

En tenant compte des heures supplémentaires, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Heures supplémentaires	Rémunération
Les 14 premières heures	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1820 \times 1.25$
A partir de la 15ème heure	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1820 \times 1.27$
Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1820 \times 1.25$ (s'il s'agit des 14 premières heures, ou 1.27 à partir de la 15ème heure) x 2
Heure accomplie un dimanche ou jour férié	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1820 \times 1.25$ (s'il s'agit des 14 premières heures, ou 1.27 à partir de la 15ème heure) + $(\text{traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1820 \times 1.25$ (ou 1.27) x 2/3

Les majorations de nuit et de dimanche ou jour férié ne se cumulent pas.

2. Emplois permanents à temps non complet

→ Heures complémentaires

Les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet et qui ne dépassent pas la durée de travail effectif, soit 35 heures par semaine.

Le recours aux heures complémentaires est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de manière exacte les heures complémentaires accomplies.

Un décompte déclaratif peut être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

L'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un l'établissement public ayant recours aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de l'indemnisation :

- 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10ème des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet,
- 25% pour les heures suivantes.



La liste des emplois susceptibles de réaliser des heures supplémentaires doit être déterminée par délibération précisant les modalités de compensation des heures supplémentaires effectuées : récupération ou indemnisation.

➤ L'annualisation du temps de travail

Pour les agents dont le rythme de travail est basé sur l'année scolaire ou le rythme des saisons, l'annualisation du temps de travail consiste à comptabiliser un nombre d'heures réelles (comptabilisées sur l'année) et d'établir une moyenne hebdomadaire servant de base pour une rémunération identique tout au long de l'année, sans tenir compte de l'activité réelle.

Exemples :

→ Un accompagnateur de bus scolaire travaille 2 heures par jour, 5 jours par semaine. Il travaille donc 10 heures par semaine. On compte 36 semaines dans l'année scolaire.

Nombre d'heures annuel exact : nombre d'heures dans la semaine x le nombre de semaines travaillées dans l'année.

$10 \times 36 = 360$ heures/an, soit 22.40 % d'un temps complet ($360 \times 100 / 1607$).

Base de calcul de rémunération :

La base de calcul de rémunération d'un agent à temps complet s'effectue sur la base de 35 heures hebdomadaire.

On obtient, au prorata du calcul de rémunération de l'agent à temps complet, celle d'un agent à temps non complet.

$22.40 \times 35 / 100 = 7.84$ heures par semaine toute l'année.

→ Un agent affecté au service des espaces verts travaillera en périodes hautes, soit du 1^{er} avril au 30 septembre 38h/semaine et en périodes basses, soit du 1^{er} octobre au 31 mars 32 h/semaine.

➤ Les astreintes et permanences

Une astreinte correspond à une période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. En revanche, la durée de cette intervention est considérée comme du travail effectif. Elle donne lieu à un repos compensateur ; à défaut à une indemnisation.

Les modalités d'organisation des astreintes sont fixées par délibération, après consultation du comité technique

➤ Les horaires variables

Cette possibilité peut être mise en place, sous réserve des nécessités de service, après consultation du comité technique.

- Dispositif de « crédit-débit » : report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. La délibération doit préciser le nombre d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de l'agent, ainsi que le report maximal.
- La mise en œuvre des horaires variables : cette organisation doit tenir compte des missions spécifiques des services et doit comprendre un temps minimal de travail ne pouvant être inférieur à 4 heures par jour.
L'organisation peut prévoir des plages fixes d'une durée minimum de 4 heures par jour pendant lesquelles la présence de l'ensemble des agents est obligatoire et des plages mobiles pendant lesquelles l'agent choisit ses heures de départ et d'arrivée.
Le décompte du temps de travail est soumis à l'obligation de disposer d'un système automatisé de décompte du temps de travail.

Les congés annuels

Rappel : tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 X ses obligations hebdomadaires de service.

→ un agent travaillant à temps complet du lundi au vendredi bénéficiera de 5×5 jours = 25 jours/an

→ un agent travaillant ½ journée par semaine dans une collectivité bénéficiera de 5×0.5 jours = 2.5 jours/an

→ un agent à temps non complet travaillant 10 heures par semaine et son temps de travail est annualisé bénéficiera de 5×10 heures = 50 heures/an.



Dans le secteur privé, certaines conventions collectives prévoient l'attribution de jours de congés supplémentaires appelés « jours d'ancienneté ».
Ce principe n'est pas applicable dans la fonction publique, au même titre que l'attribution de congés supplémentaires tels que jours du Maire ou du Président, ... de telles pratiques sont illégales.

Les seuls congés supplémentaires dont les agents puissent bénéficier sont appelés jours de fractionnement :

- 1 jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours.
- un 2^{ème} jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés, après consultation des agents, dans le respect de l'intérêt du service.

La durée maximale d'une absence ne peut excéder 31 jours consécutifs, toutefois cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié et aux agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leur conjoint.

Les jours de RTT

L'organe délibérant peut, après avis du comité social, mettre en œuvre une organisation permettant d'attribuer des jours d'ARTT.

La durée annuelle de travail effectif doit toujours respecter l'obligation de 1 607 h.

Durée hebdomadaire de service	Nombre de jours d'ARTT/an
35h30	3 jours
36h00	6 jours
36h30	9 jours
37h00	12 jours
37h30	15 jours
38h00	18 jours
39h00	23 jours

Les agents ne peuvent bénéficier de jours d'ARTT lorsqu'ils sont en congé de maladie, longue maladie, grave maladie, congé de longue durée, congé sans traitement, y compris ceux résultants d'un accident ou d'une maladie professionnelle. En effet, lorsqu'un agent, en cours d'année, aura atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raison de santé égal au nombre de jours nécessaires pour obtenir une journée d'ARTT, son crédit annuel de jours d'ARTT sera réduit.

Exemple de calcul de perte de jours d'ARTT en cas de maladie :

Un agent exerçant ses fonctions pour une DHS de 37h00 peut bénéficier de 12 jours d'ARTT.

228 jours travaillés / 12 = 19

Lorsque l'agent aura cumulé 19 jours de congés de maladie, il conviendra de lui déduire une journée d'ARTT.