

Syndicalement vôtre

journal du SNUCLIAS-FSU

Union nationale des syndicats unitaires
Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales



LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article 7-1 de la n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

Pour déterminer la durée légale du travail, les textes prennent en compte la durée du travail effectif, défini 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».



Le temps de travail effectif annuel est fixé à 1607 heures au maximum, depuis le 1^{er} janvier 2005; peuvent s'y ajouter des heures supplémentaires. Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

Deux réponses ministérielles ont précisé:

- que les deux jours de congés supplémentaires («jours de fractionnement») qui peuvent être accordés aux agents, n'entraient pas en compte dans ces 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.
- que le nombre de jours RTT devait être abaissé à due proportion en cas d'absence au titre des congés institués par les articles 57 et 74 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sauf, d'une part, les congés annuels qui sont

intégrés dans le calcul des 1607 heures, et, d'autre part, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie et le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et autres (art. 57 8° et 10° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), tous deux assimilés à du service effectif.

Dans l'hypothèse où des agents bénéficiaient, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret n°2000-815 du 25 août 2000, de jours de congés excédant les jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente, si elle leur maintient cet avantage, 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 heures.

LE TEMPS DE TRAVAIL

La «journée de solidarité» (loi n°2004-626 du 30 juin 2004 en application de l'article L3133-7 du code du travail).

La date de cette journée de solidarité est fixée «par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné». La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes:

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai
- travail d'un jour de RTT
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Concernant la mise en œuvre de cette journée, le ministre de l'Intérieur et le juge administratif ont apporté les précisions suivantes:

- la journée de solidarité est obligatoire et seul l'organe exécutif a compétence pour en fixer la date.
- si la journée est par exemple fixée à 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 pas 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.

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant après consultation du comité technique paritaire, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment:

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

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet. Le décompte du temps de travail s'effectue toutefois sur la base annuelle de 1607 heures. La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures. 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. De plus, les agents ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures, comprenant «en principe» le dimanche.

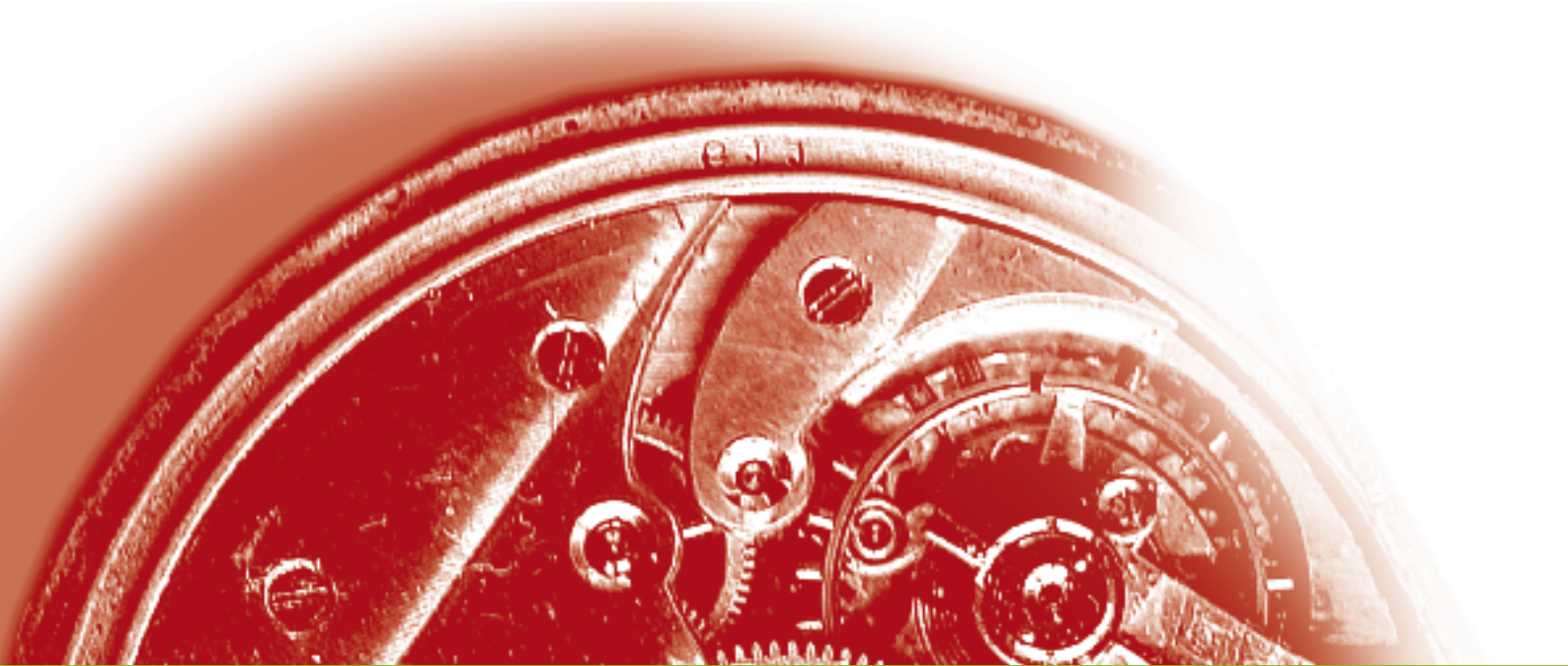
La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures (par exemple 8h-20h). Il doit être accordé au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures dans la même journée. Ce temps de pause réglementaire est considéré comme temps de travail et est donc rémunéré. Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération, mais relève du pouvoir d'organisation du service ou du pouvoir disciplinaire.

Par ailleurs, la période de travail comprise entre 22 heures et 5 heures, ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures est au minimum considérée comme du travail de nuit, pouvant notamment ouvrir droit à une indemnité horaire.

Seules deux situations précises permettent de déroger à ces garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et à la durée quotidienne du travail:

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique paritaire.
- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens; dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents.





Les cycles de travail: les horaires de travail peuvent être définis à l'intérieur de cycles qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail: durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 dispose qu'en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, des modalités de compensation sont prévues: attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

Les astreintes et permanences: pendant une période d'astreinte, l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est cantonné à son domicile ou à proximité, afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, si son employeur le lui demande. L'intervention et, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif. L'organe délibérant, après consultation du comité technique paritaire, fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités d'organisation. Ces périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte et d'intervention ou, à défaut, à un repos compensateur. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant détermine les situations, autres que les périodes de travail effectif et d'astreinte, dans lesquelles les agents sont soumis à des obligations liées au travail. Les modalités de compensation ou de rémunération de ces obligations sont fixées par décret, par référence aux dispositions applicables à l'Etat.

Parmi ces obligations, l'agent peut se voir imposer de demeurer sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Lorsque cette obligation a lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle constitue une permanence, qui donne lieu soit au versement d'une indemnité de permanence, soit au bénéfice d'un repos compensateur.

Les horaires variables: article 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Ils permettent de moduler les horaires journaliers de travail, dans le cadre d'un règlement local instauré par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique paritaire. Le dispositif d'horaires variables doit déterminer une période de référence (généralement une quinzaine ou un mois) ; dans cette période, chaque agent devra obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail, selon la durée réglementaire du travail correspondant à cette période.

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante.

Pour certaines catégories d'agents, la durée du travail fait l'objet de mesures spécifiques:

- dans la limite des nécessités de fonctionnement du service, l'article 60 quinquies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, pour les fonctionnaires handicapés (relevant de l'article L. 323-3 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du code du travail, -voir L323-3CT), la possibilité de demander des aménagements d'horaires. Cette possibilité d'aménagements d'horaires est aussi applicable aux fonctionnaires souhaitant prendre soin d'une personne handicapée ayant besoin d'une tierce personne: conjoint, concubin, partenaire PACS, enfant à charge, ascendant, personne accueillie au domicile. Cette possibilité d'aménagement d'horaires existe également pour les agents non titulaires ;
- les agents dont l'état de santé le justifie, ainsi que les femmes enceintes, peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail, qui peut impliquer un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui pratiqué dans la collectivité ;
- les sapeurs-pompiers professionnels font l'objet de mesures dérogatoires prévues par le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 ;





Le «débit-crédit»: la collectivité ou l'établissement peut mettre en place un système de «crédit-débit», permettant à ses agents de reporter des heures de travail d'une période de référence à l'autre, dans la limite des plafonds suivants:

- report de 6 heures au maximum si la période de référence est la quinzaine
- report de 12 heures au maximum si la période de référence est le mois

Le dispositif doit imposer:

- soit un temps minimal de travail de 4 heures par jour
- soit la coexistence de plages fixes de 4 heures au minimum, pendant lesquelles tous les agents doivent travailler, et de plages mobiles dans lesquelles les agents choisissent chaque jour leurs horaires d'arrivée et de départ. Par ailleurs, le temps de travail effectué par chaque agent doit être décompté chaque jour, avec obligation de se soumettre à ce contrôle. Le principe en lui-même de définir un dispositif d'horaires variables est subordonné au respect de l'intérêt du service. De plus, la nouvelle organisation du service découlant de ce dispositif doit être adaptée aux missions spécifiques remplies, notamment en cas d'accueil du public.

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixe des garanties minimales que tout dispositif d'horaires doit respecter, sauf circonstances précises :

- durée du travail effectif hebdomadaire, heures supplémentaires comprises:
 - 48 heures au cours d'une même semaine au maximum
 - 44 heures en moyenne au maximum sur une période de 12 semaines consécutives
 - repos hebdomadaire (y compris en principe le dimanche) de 35 heures au minimum
 - durée quotidienne du travail: 10 heures au maximum, repos quotidien d'au moins 11 heures, amplitude maximale de la journée de travail: 12 heures (par exemple 8h-20h) le travail de nuit comprend au minimum la période allant de 22h à 5h, ou une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22h et 7h, le temps de pause est au minimum de 20 minutes par temps de travail de 6 heures dans la même journée.

LE TEMPS DE TRAVAIL

- les agents relevant d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier: les professeurs territoriaux d'enseignement artistique, qui assurent un enseignement hebdomadaire de 16 heures, ainsi que les assistants territoriaux et assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique qui assurent un service hebdomadaire de 20 heures. L'organe délibérant ne peut procéder à la réduction et à l'annualisation de la durée de travail fixée par leurs statuts particuliers respectifs.

- l'organe délibérant détermine la durée hebdomadaire de service afférente aux emplois permanents à temps non complet. Lorsqu'il est décidé que le passage aux 35 heures aboutit à une réduction de leur durée de travail, dans les mêmes proportions que pour la réduction appliquée aux emplois à temps complet, cette modification n'est pas assimilée à une suppression d'emploi.

- les agents bénéficiant d'un service à temps partiel ou d'une cessation progressive d'activité.

- les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception peuvent relever d'un régime de travail comportant des dispositions spécifiques, selon la nature de leur service ou de leurs missions, lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou lorsqu'ils doivent effectuer de fréquents déplacements de longue durée. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant adopte ces dispositions.

- certains cadres d'emplois peuvent se voir attribuer par décret une durée de travail supérieure à la durée légale mais considérée comme équivalente.

LES TEXTES EN RÉFÉRENCE

- décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
- article 1^{er} 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.
- directive européenne du 23 novembre 1993, modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003.
- circulaire du 7 mai 2008 sur les modalités de sa mise en place dans la FPT.



SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON – 75012 PARIS
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95
Fax: 01. 49. 88. 06. 17
Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication:
Michel ANGOT
Directeur de la Rédaction:
Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire:
COM D'HABITUDE PUBLICITE
Clotilde POITEVIN (Tél.: 05.55.24.14.03)
Conception graphique & mise en page:
Vincent HUET
(huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations: PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression:
ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel 13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288
N° CPPAP: 1110 S 07573
Dépôt légal: Juin 2005
Prix: 0,50 euros

