

SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE

CAHIER
NUMÉRO 25
**LA DURÉE
DU TRAVAIL**

OCTOBRE
2016



LA DURÉE DU TRAVAIL

La question du temps de travail est au cœur de la période qui s'ouvre puisqu'en début d'été Philippe Laurent Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a rendu un rapport sur le sujet*.

Pas un jour sans que l'on entende ici ou là, et en particulier dans la bouche des « candida-te-s à la candidature », une remise en cause du contenu de la loi relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique.

Pas un jour sans que l'on entende tout et n'importe quoi sur le temps de travail dans la fonction publique que certains ont pour projet de passer à 37 h par semaine. A l'heure où les attaques contre les fonctionnaires sont quotidiennes, un retour sur le cadre réglementaire du temps de travail n'est pas inutile.

* <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000313.pdf>

LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article 7-1 de la loi 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. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale sont précisées par le 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'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte.

Ces règles s'inscrivent dans le cadre de la directive européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003.

Pour déterminer la durée légale du travail, les textes prennent en compte **la durée du travail effectif**, défini par l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 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 JUGE A ÉTÉ AMENÉ À ÉTABLIR:

- que le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif, dès lors qu'il est intégralement consacré au trajet (CE 13 déc. 2010 n°331658) ;
- que le temps de pause constitue un temps de travail effectif seulement si le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (C. cassation 3 nov. 2005 n°04-10935), **à noter** : ne sont pas considérés comme étant placés à la disposition de leur employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, les salariés qui prennent leur pause dans un local distinct de leurs ateliers de travail, en n'étant soumis à aucune intervention de leur employeur, même s'ils ne peuvent quitter l'enceinte de l'entreprise sans autorisation (C. cassation 3 nov. 2005 n°04-10935), et les agents dont la pause quotidienne doit obligatoirement être prise à des moments précis fixés par l'autorité territoriale en fonction des nécessités du service (CAA Bordeaux 27 oct. 2014 n°13BX02277) ;
- que les périodes durant lesquelles un agent, présent sur son lieu de travail en vue d'y accomplir un service de garde, n'est pas effectivement sollicité, ne peuvent être regardées comme du temps de repos dès lors que l'intéressé demeure, pendant ce temps d'inaction, à la disposition de son employeur (CAA Marseille 4 juin 2013 n°11MA02769) ;
- que le temps d'habillage et de déshabillage des fonctionnaires astreints au port de l'uniforme ne constitue pas du travail effectif mais seulement 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 (CE 4 fév. 2015 n°366269) ;
- que l'administration ne pouvait pas instaurer, par exemple pour les agents en mission, un mode de calcul forfaitaire de la durée de travail qui n'est prévu par aucune disposition (CE 26 oct. 2012 n°346648).

LA DURÉE
DU TRAVAIL**DUREE ANNUELLE****LA BASE LÉGALE DE 1607 HEURES**

Le temps de travail effectif annuel est fixé à 1 607 heures au maximum, à compter du 1^{er} janvier 2005 ; peuvent s'y ajouter des heures supplémentaires (*art. 1^{er} décr. n°2000-815 du 25 août 2000*).

Dans cette durée de 1 607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

De même, les deux jours de congés supplémentaires («jours de fractionnement») qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif (*quest. écr. AN n°6393 du 11 nov. 2002*).

L'AGENT QUI DÉPASSE LA DURÉE ANNUELLE LÉGALE DU TRAVAIL A DROIT À DES JOURS DE REPOS («JOURS ARTT »).

Sur les modalités de décompte des jours ARTT, on peut se référer à une circulaire ministérielle du 18 janvier 2012.

Aucun droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail n'est ouvert au titre des périodes de congé pour raison de santé (*art. 115 loi n°2010-1657 du 29 déc. 2010*).

Les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif sont détaillées dans une circulaire du 18 janvier 2012.

Cette disposition législative étant limitée aux congés de maladie, la ministre de la fonction publique a établi que le nombre de jours d'ARTT ne pouvait pas être modulé en cas de congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant (*quest. écr. S n°3592 du 13 déc. 2012*). Par assimilation, il en va de même pour les autres congés prévus à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

RENONCIATION AUX DROITS À CONGÉS ET COMPENSATION FINANCIÈRE

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération, proposer à leurs agents une compensation financière, d'un montant identique à celle prévue pour les agents de l'Etat, en contrepartie de jours inscrits à leur compte épargne-temps (*art. 7-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984*).

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a instauré une « journée de solidarité », en application du principe posé à l'article L. 3133-7 du code du travail. Les modalités de sa mise en place dans la FPT sont précisées par une circulaire du 7 mai 2008. 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 concerné* ».

Malgré l'ambiguïté de cette formule, il semble que l'organe délibérant ait qualité pour fixer cette date, en vertu de sa compétence pour déterminer l'organisation générale du temps de travail dans la collectivité. Il convient toutefois de signaler que cette position, qui est reprise dans une circulaire ministérielle (circ. min. du 7 mai 2008), est contraire à celle qu'avait adoptée un tribunal administratif, pour lequel la compétence appartenait à l'organe exécutif (*TA Amiens 28 avr. 2005 n°0501068*).

LA JOURNÉE PEUT ÊTRE ACCOMPLIE SELON LES MODALITÉS SUIVANTES (art. 6 loi n°2004-626 du 30 juin 2004) :

- 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.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES : le dispositif d'application du principe de la journée de solidarité a été modifié par la loi n°2008-351 du 16 avril 2008 ; les dispositifs déjà en vigueur à la date de publication de cette loi demeurent en vigueur, s'ils sont conformes aux nouvelles dispositions (particularités pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin : voir art. 6 II loi n°2004-626 du 30 juin 2004).

CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE CETTE JOURNÉE, LE MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET LE JUGE ADMINISTRATIF ONT APPORTÉ LES PRÉCISIONS SUIVANTES :

- 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 (*CE 6 sept. 2006 n°284903*) ;
- 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 (*circ. min. du 7 mai 2008*).

CAS DE DÉROGATION

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant (*art. 2 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*), après consultation du comité technique, 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 HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

LA BASE LÉGALE DE 35 HEURES

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet (*art. 1 décr. n°2000-815 du 25 août 2000*). 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 (voir page III).

GARANTIES MINIMALES

(*art. 3 décr. n°2000-815 du 25 août 2000*)

En tenant compte des heures supplémentaires, la durée du travail ne

LA DURÉE DU TRAVAIL

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 35 heures, comprenant « en principe » le dimanche.

DÉROGATIONS

Seules deux situations bien précises permettent de déroger à ces garanties minimales :

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique ;
- 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.

Ainsi, par exemple, pour certaines catégories de personnel des services du ministère de l'équipement, des transports et du logement transférés aux collectivités territoriales, le décret n°2007-22 du 5 janvier 2007 renvoie aux conditions prévues par le décret n°2002-259 du 22 février 2002.

LA DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

GARANTIES MINIMALES

(art. 3 décr. n°2000-815 du 25 août 2000)

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 aux agents au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures dans la même journée. Le 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 (CAA Nancy 30 oct. 2008 n°06NC01450).

Travail de nuit

Par ailleurs, est au minimum considérée comme du travail de nuit, pouvant notamment ouvrir droit à une indemnité horaire : 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.

DÉROGATIONS

Seules deux situations bien précises permettent de déroger à ces garanties minimales :

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique ;
- 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.

EXEMPLE

Pour certaines catégories de personnel des services du ministère de l'équipement, des transports et du logement transférés aux collectivités territoriales, le décret n°2007-22 du 5 janvier 2007 renvoie aux conditions prévues par le décret n°2002-259 du 22 février 2002.

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

DÉTERMINATION DES HORAIRES DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS DE SERVICE INDIVIDUELS

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par la délibération, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer, en fonction des besoins du service, les horaires de travail et obligations de service des agents.

En l'absence de dispositions contraires, ces horaires peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches et jours fériés (CE 2 oct. 2009 n°312900).

LES CYCLES DE TRAVAIL

Le temps de travail est organisé sur la base de cycles de travail ; ils peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ces cycles.

Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail (*art. 4 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*) : critères de recours aux différents cycles en fonction des services, durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

COMPENSATION DES DÉPASSEMENTS DE BORNES HORAIRES

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit-il, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

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 (*CE 30 juil. 2003 n°246771 et 247087*).

LES ASTREINTES

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 (*art. 5 décr. n°2000-815 du 25 août 2000*).

Cette période ne saurait être assimilée à du télétravail (*art.2 décr. n°2016-151 du 11 février 2016*).

L'intervention et, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif (*art. 2 décr. n°2005-542 du 19 mai 2005*).

L'organe délibérant, après consultation du comité technique, fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités d'organisation (*art. 5 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*).

Ces périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte et d'intervention ou, à défaut, à un repos compensateur (*art. 1^{er} décr. n°2005-542 du 19 mai 2005*).

AUTRES OBLIGATIONS LIÉES AU TRAVAIL

Après consultation du comité technique, 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 (*art. 9 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*).

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 (*art. 1^{er} décr. n°2005-542 du 19 mai 2005*).

Les modalités de compensation ou de rémunération de ces obligations sont fixées par décret, par référence aux dispositions applicables à l'Etat.

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, à défaut, au bénéfice d'un repos compensateur (*art. 1^{er} décr. n°2005-542 du 19 mai 2005*).

A titre d'illustration, des règles de compensation des déplacements professionnels en dehors du cycle de travail peuvent être prévues (*CE 20 fév. 2013 n°351316*), ou les temps d'habillage ou de déshabillage des agents tenus au port d'un uniforme pourraient faire l'objet d'une délibération ouvrant droit à rémunération ou à compensation (*CE 4 fév. 2015 n°366269*).

LES HORAIRES VARIABLES

La collectivité peut instaurer un système d'horaires variables, donnant aux agents la possibilité de moduler leurs horaires dans le cadre d'un règlement local (*art. 6 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*).

LA PAUSE MÉRIDienne

Cette pause n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Néanmoins, l'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit que, pour la fonction publique de l'Etat, les modalités de repos et de pause sont déterminées par des arrêtés ministériels. Le juge administratif a confirmé la compétence ministérielle pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services de l'Etat (*CE 29 oct. 2003 n°245347*).

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante.

DISPOSITIONS DEROGATOIRES

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

→ FONCTIONNAIRES HANDICAPÉS

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, à noter : 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).

À noter : cette possibilité d'aménagement d'horaires existe également pour les agents contractuels (*art. 49-1 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988*).

→ RAISON DE SANTÉ OU GROSSESSE

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 (*art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

→ SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Les sapeurs-pompiers professionnels font l'objet de mesures dérogatoires prévues par le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001.

→ RÉGIME D'OBLIGATIONS DE SERVICE DÉFINI PAR UN STATUT PARTICULIER

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 (*art. 2 décr. n°91-857 du 2 sept. 1991*), ainsi que les assistants territoriaux d'enseignement artistique qui assurent un service hebdomadaire de 20 heures (*art. 3 décr. n°2012-437 du 29 mars 2012*).

À noter : l'organe délibérant ne peut procéder à la réduction et à l'annualisation de la durée de travail fixée par leurs statuts particuliers respectifs (*CE 13 juil. 2006 n°266692*) ; les dispositions liées à la notion de travail effectif (temps de pause, temps de travail) leur sont par contre applicables (*CAA Marseille 7 mai 2013 n°11MA00928*).

→ EMPLOIS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

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 (*art. 11 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*).

→ AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UN SERVICE À TEMPS PARTIEL, OU D'UNE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ. notre Cahier n°44 y sera consacré.

→ PERSONNELS CHARGÉS DE FONCTIONS D'ENCADREMENT OU DE CONCEPTION

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, l'organe délibérant adopte ces dispositions (*art. 10 décr. n°2001-623 du 12 juil. 2001*).

À titre d'illustration, l'organe délibérant peut soumettre ces personnels à un régime dérogatoire consistant à décompter en jour la durée annuelle du travail (*CE 20 fév. 2013 n°351316*).

LA DURÉE DU TRAVAIL

→ TEMPS DE PRÉSENCE SUPÉRIEUR AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Certains corps ou emplois de la fonction publique de l'Etat peuvent se voir attribuer par décret une durée de travail supérieure à la durée légale mais considérée comme équivalente en raison d'un temps de présence supérieur au temps de travail effectif (*art. 8 décr. n°2000-815 du 25 août 2000*).

Un régime des horaires d'équivalence applicable aux agents territoriaux peut également être fixé par un décret propre à la fonction publique territoriale (*art. 8 décr. n°2001-624 du 12 juil. 2001; CE 20 mars 2015 n°371752*).

LES HORAIRES VARIABLES

La possibilité de mise en place d'un système d'horaires variables est prévue à l'article 6 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, qui renvoie à l'article 6 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 applicable aux agents de l'Etat.

Le principe des horaires variables consiste à donner aux agents la possibilité de moduler leurs 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.

HORAIRES MODULABLES

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 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.

HORAIRES IMPOSES

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.

NECESSITES DE SERVICE

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.

GARANTIES MINIMALES

L'art 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixe des garanties minimales, que tout dispositif d'horaires variables 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)

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT :

- 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

TEMPS DE PAUSE :

- au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures dans la même journée

Le prochain cahier central de Syndicalement Vôtre traitera du temps de travail des agents à temps partiel.

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.

CALCULEZ VOTRE SALAIRE
TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES
DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES
FICHES THÉMATIQUES



demandez le guide!