

Durée et organisation du travail

dans la Fonction Publique Territoriale





Nos droits dans la fonction publique territoriale	p. 4
Histoire du temps de travail	p. 6
Les revendications de SUD CT	p. 8
Textes de référence	p. 10
I – Dispositions générales	p. 12
I.1 Durée du temps de travail	p. 12
I.2 Réductions supplémentaires de la durée du travail	p. 13
I.3 Travail effectif	p. 13
I.4 Cycles de travail	p. 14
I.5 Cycles de travail annualisés	p. 16
I.6 Limites quotidiennes et hebdomadaires réglementaires	p. 17
I.7 Horaires variables	p. 18
I.8 Travail du dimanche et jour férié	p. 18
I.9 Horaires atypiques et travail de nuit	p. 19
I.10 Synthèse	p. 20
II - Les professions à réglementation particulière	p. 21
III - Le temps de travail des animateurs - trices	p. 22
IV - Le temps de travail des cadres	p. 23
V - Le temps de travail des agent.es logé.es	p. 24
VI - Le compte épargne-temps	p. 25
VII - Les heures supplémentaires	p. 26
VIII - Le travail à temps partiel	p. 28
VIII.1 Le temps partiel de droit	p. 28
VIII.1.1 Fonctionnaires titulaires et stagiaires	p. 28
VIII.1.2 Agent.es contractuel.les	p. 28
VIII.2 Le temps partiel sur autorisation	p. 29
VIII.3 Les modalités d'exercice du travail à temps partiel	p. 30
VIII.4 Le temps partiel thérapeutique	p. 31
IX - Les personnels à temps non complet	p. 32
X - Astreinte et permanence	p. 33
X.1 Astreinte	p. 33
X.2 Permanence	p. 35
XI- le Télétravail	p. 36
XII - Le Droit à la Déconnexion	p. 37

Connaître ses droits permet à chacun.e de ne pas subir sa situation et d'être respecté.e. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne l'organisation du travail, souvent à l'origine de difficultés ou de souffrance au travail.

Ce fascicule a pour objectif de vous résumer la réglementation qui définit les droits et obligations des employeur.es et agent.es territoriaux-ales. Faute de compétence directe de l'inspection du travail, le respect des obligations des élu.es / employeur.es est parfois difficile à obtenir. Seule l'action syndicale collective peut assurer un contre-pouvoir face à nos employeur.es.

C'est pourquoi, nous avons choisi de construire un syndicalisme rénové, indépendant, **solidaire, unitaire, Démocratique.**

La santé au travail est une des priorités majeures de notre syndicat tant dans ses aspects collectifs que dans ses formes individuelles.

Il apparaît clairement aujourd'hui que les choix de rentabilité immédiate et de moindre coût faits au plus haut niveau vont à l'encontre de l'intérêt des usager.es, de la qualité des services publics et des conditions de travail des agent.es des Fonctions Publiques.

La pénurie de personnel.les dans certains secteurs, le non-remplacement des départs à la retraite, l'instauration d'une plus grande flexibilité du temps de travail après le passage aux 35 heures, l'augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles, la mise en place du salaire au mérite, les nouvelles méthodes d'encadrement... -et la liste n'est pas exhaustive ! - sont des choix politiques qui vont continuer à dégrader les conditions de travail des agent.es.

Cette analyse nous conduit à avoir des revendications et des propositions fortes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

- des emplois en nombre suffisant pour compenser les départs en retraite et faire face à l'évolution des besoins de service public,
- une réelle indépendance de travail et de statut des conseiller.es et assistant.es de prévention comme des ACFI (Agent.es Chargé.es de la Fonction d'Inspection), pour qu'ils/elles puissent assurer les missions de santé et de sécurité qui leur incombent, indépendamment des autorités territoriales qui les emploient,
- un élargissement des possibilités de recours à l'inspection du travail et l'application des dispositions du code du travail sur l'hygiène et la sécurité dans les collectivités territoriales,

- l'application de la loi qui impose aux collectivités l'évaluation des risques professionnels en respectant une méthodologie pluridisciplinaire prenant en compte l'approche organisationnelle du travail,
- la diminution du temps de travail à 32 heures vers les 28 heures avec maintien du revenu et embauche de personnel supplémentaire,
- le remplacement systématique des agent.es à temps partiel et des absences.

Au-delà, c'est la logique libérale à l'œuvre dans la fonction publique qu'il faut inverser.

il faut revenir aux principes fondamentaux d'une fonction publique redistributrice des richesses par l'offre de services publics égalitaires servis par des fonctionnaires reconnues dans leurs droits.



La réduction du temps de travail est un enjeu majeur et constant des revendications syndicales.

Dès 1830, des grèves sont déclenchées pour passer de la journée de 17 heures à 12 heures de travail sans jour de repos. Cette revendication fera l'objet d'un décret en 1848 qui ne sera pas appliqué.

Ce n'est qu'en 1841 que l'État interdit le travail des enfants de moins de 8 ans et le limite à 8 heures par jour pour les enfants âgés de 8 à 12 ans.

La première revendication pour une journée de 8 heures n'apparaîtra qu'en 1864. Il faudra attendre la fin de la première guerre mondiale - 1919 - pour accéder enfin à 48 heures sur 6 jours.

C'est bien sûr en 1936 que le vrai virage se fera : semaine de 40 heures et 2 semaines de congés payés. Cela ne durera pas, en 1940 le régime de Vichy réinstaura la semaine de 60 heures au prétexte de l'effort de guerre.

En 1956, les congés payés passent à 3 semaines, puis en 1968 à 4 semaines.

L'arrivée du gouvernement socialiste en 1981 instaure la 5^{ème} semaine et les 39 heures hebdomadaires.

Depuis 2002, la loi Aubry, instaure la semaine de travail des 35 heures. Elle devait permettre de **combattre le chômage** mais les entreprises n'ont pas joué le jeu et ont préféré moduler le temps de travail plutôt que d'embaucher. Depuis sa création cette loi n'a cessé d'être décriée et supporte à elle seule tout le poids de la crise et de la récession aux yeux du patronat français.

Ainsi dès 2003, les 35 heures sont attaquées par la réforme Fillon-Raffarin avec entre autres, la défiscalisation des heures supplémentaires.

L'analyse de quelques données

La réduction du temps de travail s'inscrit dans un processus logique de **productivité en constante augmentation** depuis la 2^{ème} moitié du XIX^{ème} siècle.

La logique voudrait que le temps de travail continue à baisser. En effet, sans les luttes sociales, qui depuis 1870 ont permis la division par deux du temps de travail, le taux de chômage serait aujourd'hui multiplié par 3.

C'est pourquoi cette revendication constante de réduction du temps de travail, est au cœur des luttes collectives, au même titre que l'augmentation des salaires et des seuils de protection sociale, et ne doit pas en être détachée.

Les grandes avancées se font toujours au forceps face à un patronat sans cesse en quête de réduction des coûts de sa main d'œuvre.

Ce dernier ne supporte pas que l'on puisse lui imposer une forme quelconque de gestion de ses outils de production.

LA VALSE DU PATRON



Le temps de travail, s'il est une référence des luttes collectives, est aussi une arme des employeurs.

L'armée de réserve que constitue la masse des sans-emplois ou précaires est l'outil de chantage le plus efficace et le plus permanent du patronat pour augmenter son capital et se soustraire à la redistribution de ses richesses, tout en asservissant les travailleurs et travailleuses.

Enfin le patronat n'est pas seul à détenir le pouvoir sur le temps de travail. Il est, malheureusement, accompagné et soutenu par les gouvernements successifs.

Le syndicat SUD CT ne peut soutenir les conceptions actuelles du partage du temps de travail, placées sous le signe de la flexibilité dans le seul intérêt du capital.

Aujourd'hui, celle-ci est synonyme de précarité : temps non complet réajustable à coups d'heures complémentaires en fonction des besoins ou réorganisation de service en vue de dégager des marges de manœuvre.

Le seul objectif est d'obtenir la réduction du coût du travail par une baisse des salaires et/ou de la protection sociale sous prétexte d'être plus concurrentiels.

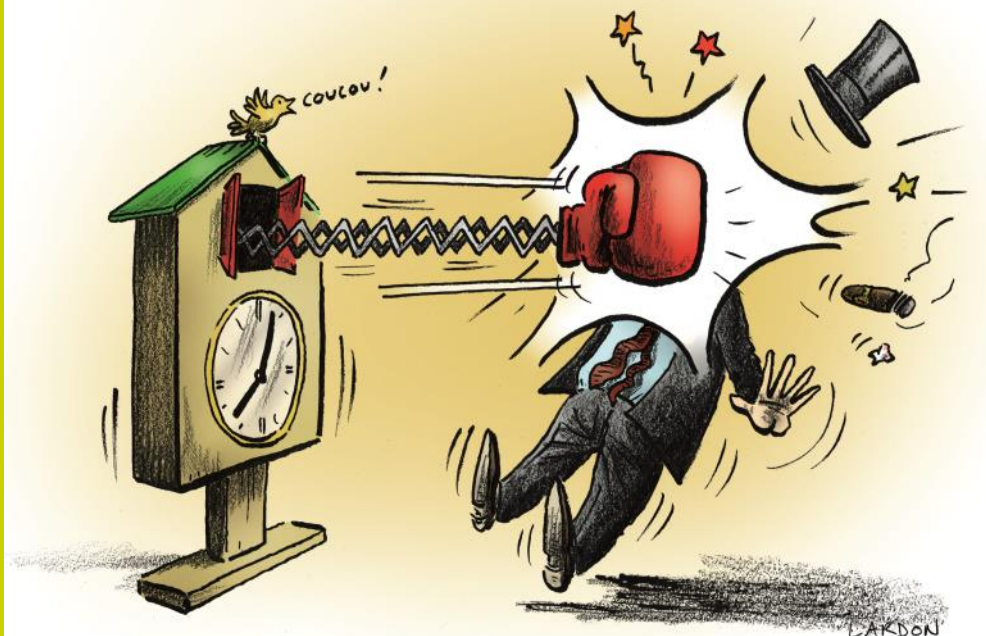
A grand coup d'endoctrinement politique et médiatique, l'Etat et le patronat culpabilisent les salarié.es et leur font porter le chapeau de leurs politiques désastreuses. Ces tentatives traversent l'histoire de la lutte des classes et des mouvements ouvriers, les acquis sociaux que la classe dominante n'a jamais digérés sont sans cesse remis en cause. « *Si vous ne gagnez pas assez, c'est que vous ne travaillez pas assez !* »

A ce titre, **les attaques contre le temps de travail sont récurrentes**. Réduction des congés payés afin de financer les retraites, annualisation du temps de travail, recul du départ à la retraite : 4 821h de travail supplémentaire, « *soit 3 ans de travail en plus* », compte épargne temps, généralisation des horaires atypiques (travail de nuit, du dimanche...) qui impactent particulièrement les femmes, télétravail, légalisation du don de congés... sont des attaques constantes et frontales servant à briser le principe des 35 heures. Le temps partiel est une mauvaise réponse à de vrais problèmes tels que la pénibilité, les contraintes familiales et sociales. Il ne fait qu'augmenter les inégalités.

Pour notre syndicat, la réduction du temps de travail accompagnée d'un niveau de vie décent est notre priorité.

Au-delà de son partage évident pour faire baisser le chômage et permettre à tout le monde de vivre décemment, c'est un outil progressiste d'émancipation de toutes et tous.

TEMPS DE TRAVAIL : COMMENT NÉGOCIER ...



Nous revendiquons :

→ **le partage du travail par la réduction du temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la carrière**, avec un véritable partage des richesses et les embauches correspondantes (32 h pour aller vers 28 heures hebdomadaires sans diminution de salaire et retraite à 60 ans),

→ **rendre le travail supplémentaire beaucoup plus onéreux pour les patrons** par des gratifications financières supplémentaires en plus des repos compensateurs pour toute heure complémentaire (temps partiel et non complet), supplémentaire, et astreintes, ainsi que pour le travail les jours fériés et le dimanche lorsqu'il est indispensable à la continuité du service public,

→ **le remplacement systématique** des agent.es absent.es ou en congés,

→ **une prise en compte de la totalité des heures effectuées** comme les déplacements entre deux sites distants, habillage, participation à des instances et suppression de l'écrtage.

Du temps pour vivre en dehors du travail, pour soi et la Cité, pour que le travail ne soit plus au centre de la vie :

- pour échanger avec ses enfants, ses parents, ses amies, ses voisins.es, c'est créer du lien social ce qui permet de combattre l'insécurité,
- du temps pour se cultiver, lire, aller au cinéma, au musée. Pour pouvoir développer notre imaginaire et nos capacités artistiques,
- la diminution du temps de travail avec embauche permet de faire du sport, des activités physiques, donc une meilleure santé et des économies pour la sécurité sociale,
- de se soigner, de prendre soin de ses enfants ou de ses parents sans être pénalisé en prenant sur ses congés payés,
- de s'engager dans les associations de solidarités, culturelles, sportives, festives,
- de s'informer, de s'ouvrir au monde,
- d'avoir une alimentation plus saine en allant chez les producteurs locaux et en privilégiant les circuits courts de production.

Du temps pour une société plus juste et plus égale permettant :

- des embauches,
- la redéfinition du partage des tâches domestiques entre femmes et hommes,
- moins de stress au travail, une meilleure santé, une qualité de vie accrue, des économies pour la société,
- la diminution des temps partiels qui favorisent les inégalités femme/homme,
- de mieux intégrer les personnes handicapées,
- la diminution des accidents de travail,
- la suppression de la précarité,
- de réfléchir à ce pourquoi nous travaillons, pour qui, pour quelle utilité sociale ? Sommes-nous inactifs-ves quand nous ne travaillons pas ? Le travail domestique est-il un travail ?

Et cette liste n'est en aucun cas exhaustive ! Préservons nos forces pour d'autres horizons que le travail !

Aujourd'hui le discours patronal ne vise que les salaires. Pour SUD CT, l'édifice syndical s'appuie sur trois piliers : un salaire pour un niveau de vie décent, une protection sociale pour toutes et tous, partagée collectivement et une réduction du temps de travail.

**Gagner du temps pour soi,
plutôt que de ne gagner que sa vie !**

- **Loi n° 47-773 du 30 avril 1947** modifiée par la loi n° 48-746 du 29 avril 1948 relative à la journée du 1er Mai (J.O des 1er mai 1947 et 30 avril 1948) ;
- **Loi 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
- **Loi 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 ;
- **Loi 2004-626 du 30 juin 2004** relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- **Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (article 8) ;
- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique ;
- **Décret 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 ;
- **Décret 2001-623 du 12 juillet 2001** pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- **Décret n° 2002-813 du 3 mai 2002** relatif aux horaires d'équivalence applicable aux emplois de gardien et de concierge des services déconcentrés du ministère de l'intérieur ;
- **Décret n°2005-542 du 19 mai 2005** relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;
- **Décret n° 2012-752 du 9 mai 2012** modifiant le Code général de la propriété des personnes publiques, dans ses articles R 2124-64 et suivants, en ce qui concerne les concessions de logement ;
- **Arrêté du 19 août 1975** instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux ;
- **Arrêté du 31 décembre 1992** fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux ;
- **Arrêté du 7 février 2002** fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- **Arrêté du 23 février 2010** DEVK1002124A relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (...) des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires
- **Code du travail**, art. L3121-47 ;

- **Arrêté PRMX1110564A du 27 mai 2011** relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles ;
- **Arrêté du 14 avril 2015** fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- **Circulaire FP N° 1510 du 10 mars 1983** relative au développement de l'horaire variable dans les services de l'État ;
- **Circulaire Fonction Publique 83-111 du 5 mai 1983** (pause méridienne) ;
- **Circulaire INT/B/08/00106/C du 7 mai 2008**, relative à l'organisation de la journée de solidarité ;
- **Circulaire MFPF/1202031C du 18 janvier 2012**, relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657 ;
- **Circulaire CPAF1807455C du 15 mai 2018**, relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique ;
- **Directive Communauté Européenne 93/104/C du 23 novembre 1993** sur le travail dans les États membres ;
- **Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003** du Parlement Européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- **Jurisprudences CAA de Nantes 03NT00614, 635, 636**, agglomération, CCAS et ville de Tours (congrés collectivement acquis avant le 26 janvier 1984) ;
- **Délibérations de la collectivité territoriale** ou de l'établissement sur le temps de travail, éventuellement le règlement intérieur.



I. Dispositions générales

I.1 Durée du temps de travail dans chaque collectivité

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum (1 600 + 7 depuis la loi sur le jour de solidarité), sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Les congés (annuels, maladie, bonifiés...) et les jours fériés peuvent modifier cette durée.

Les collectivités ayant conclu un accord avant le 4 janvier 2001, plus favorable que le cadre général, ont pu maintenir ces dispositions par une délibération postérieure à cette date.

Ces accords plus favorables (jours du maire, 6^{ième} semaine...) sont toujours légaux et ce jusqu'à un an après le renouvellement des assemblées délibérantes (article 47 de la loi 2019-828).

Exemple de calcul du temps de travail annuel
pour un.e agent.e à temps plein
(35h hebdomadaire / 7h par jour),
avant et après la loi de transformation de la Fonction Publique

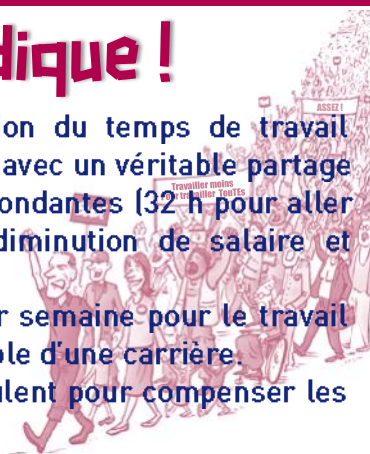
	Avant la loi	Après la loi
Une année	365 jours	365 jours
52 week-end	- 104 jours	- 104 jours
5 semaines de congés annuels	- 25 jours	- 25 jours
6 ^{ième} semaine de congés annuels ou RTT (conquis local)	- 5 jours	- 5 jours
Journée du maire (ou du/de la président.e)	- 1 jour	- 1 jour
Jours fériés annuels (moyenne)	- 8 jours	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	222 jours	228 jours
Nombre d'heures « effectives » travaillées	1 554 heures	1 596 heures arrondies à 1 600 heures
Avec la journée de solidarité (7 heures)	1 561 heures	1 607 heures

SUD CT revendique !

→ Le partage du travail par la réduction du temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la carrière, avec un véritable partage des richesses et les embauches correspondantes (32 h pour aller vers 28 heures hebdomadaires sans diminution de salaire et retraite à 60 ans).

→ Une durée maximale de 24 heures par semaine pour le travail de nuit, et pas plus de 5 ans sur l'ensemble d'une carrière.

→ Des réductions d'horaires qui se cumulent pour compenser les différentes pénibilités.



I.2 Réductions supplémentaires de la durée du travail

Les décrets prévoient que la durée annuelle peut être réduite pour compenser des pénibilités, en particulier :

- le travail de nuit ;
- le travail du dimanche ;
- le travail en horaire décalé ;
- le travail en équipe ;
- le travail pénible ou dangereux ;
- le travail organisé en cycle comprenant une modulation importante.

I.3 Travail effectif

Le travail effectif est défini comme « *le temps pendant lequel les agent.es 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 vestiaire, pour les personnes portant un vêtement de travail est compris dans le temps de travail si une délibération le prévoit (CE 366269 du 4 fév. 2015).

Les temps de pause sont également compris s'ils ne permettent pas à l'agent de quitter librement et systématiquement son lieu de travail.

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

I.4 Cycle de travail

Tout cycle de travail qui ne se réfère pas à la semaine de 35 heures est **dérogatoire**. Il doit faire l'objet d'une délibération et de plannings soumis pour avis au Comité Technique et au CHSCT.

Le travail par cycle et l'annualisation sont une atteinte au principe même des 35 heures. Par exemple, les heures supplémentaires effectuées au cours du cycle ne sont pas payées avec majoration.

La collectivité doit déterminer de quel cycle de travail relève chaque emploi en fonction « *du service ou de la nature de la fonction* » afin d'être au plus près de **l'intérêt du service** et de **l'intérêt général**.

Ces cycles de travail sont des périodes de référence, qui peuvent varier entre la semaine et l'année. À l'intérieur du cycle, le travail est organisé **sur toute sa durée** et il se reproduit ensuite systématiquement. En cas de cycle annuel, justifié par l'intérêt du service, la collectivité doit programmer le planning prévisionnel de travail de tous les jours de l'année.

La reproduction du ou des cycles doit produire une durée théorique de travail de 1 820 heures payées par an (35 heures x 52 semaines) à laquelle seront retranchés les différents congés (annuels, fériés, améliorations collectivement conquises, réductions supplémentaires). **Cela permettra d'arriver à la durée annuelle de 1607h, imposée à toutes les collectivités un an après le renouvellement des exécutifs, par la loi de transformation de la fonction publique.**

Sauf en cas de fermeture du service, les congés ne peuvent être imposés

à savoir !

Emploi du temps et modification des horaires

Les agent.es dont le cycle de travail est organisé avec des variations de la durée hebdomadaire doivent bénéficier des garanties prévues par le code du travail (article L3121-47 du code du travail) ou par référence à l'État (arrêté du ministère de l'équipement du 23 février 2010) ; aucune disposition propre à la fonction publique territoriale ne réglemente ces situations.

L'emploi du temps prévisionnel découle de l'application du cycle. Il peut être modifié pour des raisons de service qui doivent être motivées. L'agent.e doit être informé.e de ces changements 15 jours avant (arrêté du 23 février 2010, article 11) ou, au pire, 7 jours avant (code du travail).

En-deçà des 7 jours, les horaires peuvent encore être modifiés sur ordre hiérarchique mais uniquement pour assurer la continuité du service.

Des règlements propres à chaque collectivité peuvent définir les modalités de demande et d'acceptation des congés, aucun texte ne les définissant (voir fascicule congés).

Les éventuels jours non travaillés doivent être repérés différemment des jours de congés.

En cas de cycle s'étalant sur plusieurs semaines (pluri hebdomadaire), le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs comprenant en principe un dimanche.

En cas d'impossibilité de fixer le repos le dimanche, le cycle devra comprendre au moins 2 dimanches sur 5.

En cas d'impossibilité de fixer 2 jours au cours d'une même semaine civile, le cycle devra comprendre l'équivalent de 2 jours par semaine sans que l'agent.e ne travaille plus de 6 jours consécutifs.

Le repos compensateur dû au titre du cycle doit être impérativement pris dans le cadre du cycle en cours.

Exemple : cycle de 6 semaines : 12 jours de repos

Cycle annuel : il est constitué d'une période haute et d'une période basse ou d'alternance de périodes de forte et de basse activité lissées sur l'année.

Exemple : période scolaire : 36 semaines x 40 h et période de vacances scolaires : 4 semaines x 35h

à savoir !

Dans des circonstances exceptionnelles, de type catastrophe, et pour « *une durée limitée* » des dérogations aux règles générales peuvent être prises.

Dans ce cas, les élus en Comité Technique doivent en être informés immédiatement.

à savoir !

La pause « méridienne » doit être d'au moins 45 minutes si elle n'est pas comptée en temps de travail, pour permettre aux agents de prendre leur repas dans des conditions convenables (arrêté du 23 février 2010).

I.5 Cycles de travail annualisés

L'annualisation du temps de travail est une des premières attaques frontales du patronat contre les 35h.

Les seuls personnels annualisés auparavant étaient celles et ceux travaillant dans les établissements scolaires dont la rémunération, représentant 10 mois de travail effectif, était lissée sur 12 mois.

Le passage à 35 heures et les transferts de personnel des établissements scolaires, autres que les enseignant.es, consécutifs à la décentralisation, ont généré une augmentation du temps de travail de ces agent.es sans contreparties financières.

Cette organisation du travail peut paraître avantageuse pour les agent.es qui bénéficient ainsi des vacances scolaires. A l'usage et à l'usure, on s'aperçoit que les économies faites sur les frais de garde d'enfants, par exemple, sont remises en cause par l'absence de libre choix quant à la période des congés, une fois les enfants élevés.

Ce sont majoritairement les femmes qui font les frais de ce type d'organisation.



L'annualisation ne peut être que théorique. Seules les agent.es annualisé.es travaillent réellement 1607h. L'annualisation impliquant des rythmes de travail variables, débordant fréquemment les 35h hebdomadaires, est pénible par essence. Il est important, en conséquence, de revendiquer la prise en compte de cette pénibilité par une diminution du temps de travail d'au moins 10%. Il faut exiger également, des plannings annuels tenant compte de la réalité du travail, des congés, des journées de récupération et notamment des jours fériés. (Cf. La circulaire "Lang" : n° 2002-007 du 21-1-2002 - NOR : MENA0102886C)

Attention : pour les cycles annualisés en heures, les jours de congés et de fractionnement doivent se décompter en jours, quel que soit le nombre d'heures prévues sur la période.

SUD CT revendique !

→ L'organisation du temps de travail en cycle annuel impose une flexibilité qui génère une pénibilité. Elle doit être compensée par une réduction spécifique du temps de travail.

→ Les garanties prévues par l'arrêté du 23 février 2010 doivent être *a minima* respectées en vertu du principe de parité avec les fonctionnaires d'Etat. Par exemple, sur un cycle de plusieurs semaines comprenant une semaine de 42 heures, la 43^{ème} heure doit être payée comme une heure supplémentaire et non lissée sur le reste du cycle.

→ Toute heure supplémentaire au-delà de 35h/semaine doit être majorée, qu'elle soit récupérée ou payée.

→ Des garanties contre la flexibilité horaire, l'annualisation, le télétravail, les emplois à temps non complets et les dérogations aux limites d'amplitudes.

I.6 Limites quotidiennes et hebdomadaires réglementaires

Les délibérations qui déterminent les cycles de travail doivent prévoir, outre la durée du cycle, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause, en respectant les garanties minimales suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une semaine glissante, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ;
- la durée quotidienne du travail ne peut dépasser 10 heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause **minimale** de 20 minutes ;
- les agents bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures, ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

1.7 Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service et après consultation du CT, selon les modalités suivantes :

- mise en place d'une période de référence, en principe le mois ou la quinzaine ;
- chaque agent.e doit accomplir une durée de travail correspondant en principe à la durée hebdomadaire de 35 heures multipliée par le nombre de semaines de la période de référence. Elle peut être supérieure si les agents bénéficient de jours annuels de RTT ;
- un dispositif de crédit / débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Ce plafond est de 12 heures pour un mois et de 6 heures pour une quinzaine ;
- l'organisation des horaires « *doit tenir compte des missions spécifiques du service et des heures d'affluence du public* ». Sur cette base, les horaires peuvent être totalement variables sous réserve de comprendre des plages fixes d'une durée minimum de 4 heures et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent.e choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

La mise en œuvre d'horaires variables ne peut se faire que si la collectivité met en place un système garantissant un décompte quotidien du temps de travail de chaque agent.e auquel il/elle est tenu.e de se soumettre, telle une pointeuse.

1.8 Travail du dimanche et jour férié, entre 6h et 21h

Le repos hebdomadaire comprend en principe le dimanche.

Lorsque le travail un dimanche ou un jour férié, entre 6h et 21h, n'excède pas la durée légale du temps de travail, il existe plusieurs possibilités d'indemnisation, sur décision de l'assemblée délibérante :

- **l'indemnité horaire** : elle concerne toutes les agent.es, titulaires, stagiaires, non titulaires, de tous les cadres d'emploi, à l'exception de la filière médico-sociale. Elle s'élève à 0,74 euros mais peut être modulée,
- **l'indemnité forfaitaire** : elle concerne toutes les agent.es, titulaires, stagiaires, non titulaires, de la filière médico-sociale. Elle s'élève à 47,85 euros, pour une journée effective de 8h.

Ces indemnités ne sont ni cumulables entre elles, ni avec aucune autre.

Pour les agent.es à temps non complet, les heures complémentaires du dimanche sont majorées de 100%.

Pour les adjoint.es territoriaux du patrimoine, titulaires, stagiaires ou non titulaires, sur la base d'une décision de l'assemblée délibérante et dans le cadre de la parité avec les agent.es de l'Etat, une indemnité d'un montant maximum de 962,44 euros peut être versée au titre des 10 premiers dimanches, majorée de 45,90 euros par dimanche supplémentaire jusqu'au 18ième dimanche travaillé, puis de 52,46 euros par dimanche supplémentaire.

Pour les agent.es exerçant certaines fonctions dans un centre de traitement automatisé de l'information, une indemnité horaire est possible.

Enfin, pour toutes les agent.es, une « prime » du dimanche peut être revendiquée.

Lorsque le travail du dimanche excède la durée du temps de travail, voire fiche heures supplémentaires p 26.

Pour les permanences et les astreintes, voire fiche dédiée de la page 33 à 35.

I.9 Horaires atypiques et travail de nuit

Il faut imposer à l'employeur.e la reconnaissance des sujétions particulières liées au travail de nuit et aux horaires atypiques, qui doivent faire baisser le plancher annuel des 1 607 h (art. 2 du décret n° 2001-623) et générer des indemnités particulières.

SUD CT revendique !

→ le travail de nuit ne s'impose réellement que dans peu de situations, notamment lorsqu'il s'agit de veiller sur la santé de la population.

→ A partir du moment où le travail de nuit et les horaires atypiques sont indispensables à la continuité du service public, les employeur.es doivent servir des indemnités horaires et forfaitaires, cumulables avec le RIFSEEP.

→ Application obligatoire des indemnités horaires, notamment prévues par le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988, dans la filière médicosociale, le décret 2002-532 pour sujétions horaires, et la réévaluation de leurs montants pour tenir compte réellement du caractère atypique et dangereux pour la santé de ces horaires de travail.

I.10 Synthèse

durée de travail effectif à temps complet	35 heures hebdomadaires, 1 607 heures annuelles.
dérogations (à la baisse) possibles à la durée légale du temps de travail	le travail de nuit ou du dimanche ; le travail en horaire décalé ou en équipe ; le travail pénible ou dangereux ; le travail organisé en cycle comprenant une modulation importante
durée de travail effectif à temps complet, heures supplémentaires comprises	48 heures au cours d'une semaine glissante, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
repos hebdomadaire	35 heures minimum, comprenant en principe le dimanche
durée quotidienne du travail	10 heures maximum
Amplitude de la journée de travail	12 heures maximum
repos quotidien	11 heures minimum
temps de pause	Minimum 20 minutes toutes les 6 heures de travail
travail de nuit	comprend au moins la période entre 22 heures et 5 heures, ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

- **Décret 91-857 du 2 septembre 1991** portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques) ;

- **Décret 2002-259 du 22 février 2002** portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement ;

Certains cadres d'emplois prévoient une durée du travail spécifique.

Par exemple, les assistant.es et les professeur.es d'enseignement artistique ont une obligation de service prévue dans leur statut particulier, respectivement de 20h et de 16 h /hebdomadaires en période scolaire. Ils ne peuvent donc pas être annualisés sur la totalité de l'année civile (CE 13 juillet 2006 N° 266692).

Les agent.es transféré.es du ministère de l'équipement peuvent être soumises à des dérogations sur les limites réglementaires quotidiennes et hebdomadaires dans les conditions prévues à l'État en cas « d'interventions aléatoires » et « d'action renforcée ».

Les assistant.es maternel.les et les assistant.es familiaux sont soumis.es à des dispositions dérogatoires quant à la comptabilité et à la rémunération de leurs heures de travail, basées sur le Code de l'Action Sociale et des Familles.



SUD CT revendique !

- Les assistant.es maternel.les et familiaux doivent être intégrées dans des cadres d'emplois.
- Les dispositions dérogatoires ne doivent pas entraîner la suppression d'une partie de leurs droits de salarié.es (rémunération, retraite, formation, congés...).

- **Loi 2006-586 du 23 mai 2006** relative au volontariat associatif et à l'engagement associatif ;
- **Décret 2006-950 du 28 juillet 2006** relatif à l'engagement associatif ;
- **Décret 2012-581 du 26 avril 2012** relatif aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;
- **Circulaire DJEPVA/DJEPVAA3/2012/230** du 11 juin 2012 ;
- **Directive 2003/88/CE** du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- Art. L 432-1 à L 432-6, art. D 432-1 à D 432-9, art. L 227-4 à L 227-5 **du code de l'action sociale et familiale** ;

Les animatrices et animateurs, fonctionnaires ou relevant d'un contrat de droit public, sont assujéti.és aux dispositions générales régissant le temps de travail et le temps de repos.

Concernant les séjours, il n'existe pas de législation propre aux collectivités territoriales concernant la prise en compte des présences de nuit. Toutefois, des collectivités délibèrent en référence à des missions de même nature dans les services de l'Etat.

Pour les accompagnants séjours enfance/jeunesse : est légale la délibération qui prévoit qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la base de 3 heures 30, majorée de 50% le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente lors de convoyages sont rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif (CAA Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00098).

Pour déroger à la réglementation sur le temps de travail et de repos, des collectivités recrutent des salari.ées en **Contrat d'Engagement Educatif (CEE)**. Les CEE sont des contrats de droit privé, d'une durée maximum de 80 jours par an. Les dérogations au temps de travail quotidien, au temps de repos quotidien et hebdomadaire dépendent de la durée du séjour.

SUD CT revendique !

→ L'application de la durée légale du temps de travail, l'application de la durée quotidienne et hebdomadaire de repos, le recrutement de titulaires en nombre suffisant et la fin des recours aux contractuel.les.

- **Décret 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 ;
- **Décret 2001-623 du 12 juillet 2001** pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;



Les **cadres** ou personnels « chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils/elles bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée » peuvent relever de dispositions particulières et ne pas être soumis à la durée annuelle du travail.

Ils/elles restent cependant « protégés » par les limites quotidiennes et hebdomadaires.

Une délibération de la collectivité, prise après avis du CT, doit fixer les dispositions spécifiques d'organisation du temps de travail de ces personnels.

SUD CT revendique !

→ L'application de la durée légale du temps de travail pour les cadres comme pour les autres personnels.

- *Décret n°2002-813 du 3 mai 2002 relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois de gardien et de concierge des services déconcentrés relevant du ministère de l'intérieur ;*

Il existe 2 modalités pour loger des agent.es par l'administration :

- les agent.es logé.es pour **Nécessité Absolue de Service (NAS)**
- les agent.es bénéficiant d'**une convention d'occupation avec astreinte**.

Pour les **agent.es NAS**, par référence aux textes concernant les agent.es de l'Etat, il est considéré que l'équivalent temps plein (1607h) se calcule sur une part de travail effectif + une part de gardiennage.

Pour celles et ceux qui interviennent surtout la nuit, l'équivalent temps plein est constitué sur 212 jours, de 848h de travail effectif et de 2544 h de gardiennage par an. Leur temps de présence par nuit est de 12h comprises entre 18h et 9h et le temps de travail effectif est de 4 h par jour comprises entre 7h et 22h.

Pour celles et ceux qui interviennent en journée, l'équivalent temps plein est constitué sur 212 jours, de 1272 h de travail effectif et de 1272 h de gardiennage. Le temps de présence est de 12h, comprises entre 7h et 22h et comprenant 6 h de travail effectif.

Les astreintes exercées par ces agent.es ne donnent lieu ni à compensation financière ni à récupération et peuvent être programmées le week-end.

Pour les agent.es disposant d'une convention précaire, l'équivalent temps plein comprend, sur 212 jours : 1484h de travail effectif et 638 heures de gardiennage. Leur temps de présence quotidien est de 10h comprises entre 7h et 22h et comporte 7h de travail effectif/jour. Ces agent.es peuvent exécuter des astreintes qui, elles, seront compensées.

Le Code Général des Collectivités Territoriales habilite les collectivités et leurs établissements à instaurer de tels régimes d'équivalence horaire.

Les heures supplémentaires effectuées par les agent.es logé.es au-delà de leur cycle de travail peuvent donner lieu à versement d'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

- Décret 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

ET SI ON MET
DES JOURS
SUR SON C.E.T...

... ON TOUCHE
DES INTÉRÊTS ?



Les agent.es titulaires et non titulaires, employé.es de manière continue depuis au moins un an, peuvent prétendre au « bénéfice » d'un **Compte Épargne Temps (CET)**, à l'exclusion des agent.es relevant des régimes « d'obligation de service », en particulier les professions d'enseignement.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier du CET. S'ils/elles avaient acquis des droits antérieurement, ils/elles ne peuvent les utiliser pendant la période de stage.

C'est l'organe délibérant de la collectivité qui, après consultation du CT, détermine dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ses modalités d'utilisation par l'agent.e et les délais de préavis pour la prise de tout ou partie des congés.

SUD CT revendique !

- La suppression du CET
- le départ à la retraite à taux plein à 60 ans
- le respect du droit à congés des agent.es,
- la diminution et le respect du temps de travail, des embauches correspondantes aux besoins du service.

- *Décret 2002-60 du 14 janvier 2002* relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- *Article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019* et *article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018* portant mesures d'urgence économiques et sociales ;

Sont considérées comme des heures supplémentaires **les périodes de travail excédant la durée prévisionnelle du cycle ainsi que le temps effectué au-delà des bornes horaires prévues quotidiennement et hebdomadairement**. Leur nombre mensuel est limité à 25 heures.

Ces heures supplémentaires doivent être prioritairement récupérées, au moins partiellement, sous forme d'un repos compensateur. Celui-ci peut être majoré mais les textes ne le prévoient pas explicitement.

Si elles ne sont pas récupérées, ou si la récupération est inférieure à la durée des heures effectuées, la collectivité rémunère ces heures par des **Indemnités Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS)**. Une même heure supplémentaire ne peut pas donner lieu à la fois au repos compensateur et à indemnisation.



La rémunération des heures supplémentaires est limitée aux agent.es de catégorie C et B, sauf cas particuliers de primes représentatives de travaux supplémentaires ou lorsque le statut particulier exclut les IHTS. **Les emplois éligibles aux heures supplémentaires sont déterminés par délibération**. Le paiement d'IHTS ne peut excéder 25 heures par mois.

La base horaire correspond au traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI divisé par 1820 heures. Les 14 premières heures supplémentaires mensuelles sont majorées de 25 %, les suivantes de 27 %. Peuvent aussi être rémunérées de façon majorée, des heures supplémentaires : de nuit (+ 100 %), de dimanche ou de jours fériés (+ 66 %). Ces majorations ne peuvent se cumuler.

Les collectivités devront justifier de la réalité des heures supplémentaires rémunérées, en particulier en disposant de moyens de contrôle automatisés, telles les pointeuses, sauf pour les collectivités de moins de 10 agent.es éligibles aux IHTS ou pour les personnels qui travaillent en dehors de leurs locaux de rattachement.

L'ordre d'effectuer des heures supplémentaires doit être formalisé notamment par un ordre de mission.



Pour les agent.es à temps partiel, les heures effectuées au-delà de leur quotité de temps de travail sont des heures supplémentaires.

Depuis le 01/01/2019, ces heures supplémentaires donnent lieu à une réduction des cotisations vieillesse et ne sont pas imposables sauf CSG et CRDS (décret 2019-133).

SUD CT revendique !

→ La récupération doit être effectivement prioritaire et la majoration en temps calquée a minima sur la majoration financière.

→ Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel. La priorité est la création des emplois nécessaires.

Le « gagner plus » doit se traduire par une véritable revalorisation des traitements/rémunérations.

- *Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (art. n°57, 60 et suivants) ;*
- *Décret 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;*
- *Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (article 8) ;*
- *Circulaire du 15 mai 2018 NOR CPAF1807455C relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique ;*

1. Le temps partiel de droit

1.1 Fonctionnaires titulaires et stagiaires

Le temps partiel est accordé de plein droit :

- de la naissance jusqu'au jour du 3e anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption, pour un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer. Le temps partiel peut être accordé à l'un.e et / ou à l'autre des 2 personnes qui ont l'enfant à charge. La possibilité de bénéficier conjointement de quotités peuvent être différentes. Il peut être demandé à n'importe quel moment avant le délai mentionné plus haut.
- pour donner des soins au conjoint.e, enfant ou ascendant.e, si l'un.e est atteint.e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- aux personnes handicapées qui en font la demande, après avis de la médecine professionnelle.

L'administration n'a aucune possibilité de refus.

L'agent doit fournir les pièces justificatives et choisir la quotité qui peut être de 50, 60, 70 ou 80 %.

Les fonctionnaires exerçant à 80% sont rémunérés (traitement, primes, indemnités) à hauteur de 85.71% (6/7ièmes).

1.2 Agent.es contractuel.les

Le temps partiel est accordé de plein droit, aux contractuel.les :

- employé.es depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, en cas de naissance ou d'adoption dans les mêmes conditions que les titulaires ;
- à temps complet ou non complet, dans les mêmes conditions que les titulaires pour donner des soins au conjoint, enfant ou ascendant, aux personnes handicapées ;

L'administration n'a aucune possibilité de refus.

L'agent.e doit fournir les pièces justificatives et choisir la quotité qui peut être de 50, 60, 70 ou 80 %.

2. Le temps partiel sur autorisation

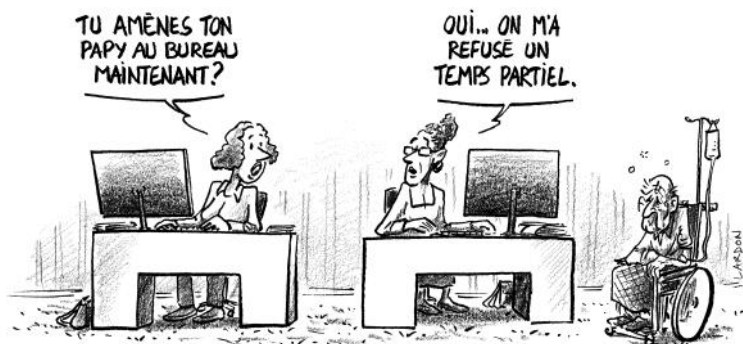
Peuvent être autorisé.es à accomplir un service à temps partiel, au moins égal au mi-temps, sans justification :

- les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en position d'activité occupant un emploi à temps complet ;
- les fonctionnaires de la fonction publique de l'État ou hospitalière en position de détachement dans un emploi à temps complet ;
- les agent.es contractuel.les de la fonction publique comptant 1 an d'ancienneté de service au moins et employé.es à temps complet et de manière continue.

Les agent.es fonctionnaires ou contractuel.les créant ou reprenant une entreprise doivent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel sur une quotité qui ne peut être inférieure au mi-temps.

Dans tous les cas, l'agent.e doit envoyer à l'autorité territoriale sa demande de temps partiel par écrit et en recommandé.

Les fonctionnaires exerçant à 80% sont rémunéré.es (traitement, primes, indemnités) à hauteur de 85.71% (6/7ièmes). Les fonctionnaires exerçant à 90% sont rémunéré.es (traitement, primes, indemnités) à hauteur de 91.42% (32/35ièmes).



L'administration peut refuser le temps partiel à une agent.e pour les nécessités de fonctionnement et de continuité du service. Préalablement, elle doit examiner les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail afin de satisfaire les demandes formulées par les agent.es. Si elle envisage un refus, l'autorité territoriale doit organiser avec l'agent.e un entretien préalable afin, d'une part, d'apporter les justifications au refus envisagé et, d'autre part, de rechercher un accord en examinant des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles figurant dans la demande initiale.

Dans le cas d'un refus, celui-ci doit être motivé de façon claire, précise et écrite. Il doit comporter l'énoncé des considérations de fait, correspondant à chaque situation particulière, et de droit, qui constituent le fondement de la décision de refus. La seule invocation des nécessités de service ne saurait suffire.

L'agent.e peut saisir la Commission Administrative Paritaire compétente ou, pour les agent.es contractuel.les, la Commission Consultative Paritaire.

Attention : une demande de temps partiel sur autorisation ne peut être faite que si l'agent.e est sur un emploi à temps complet. Elle ne saurait être satisfaite en transformant le poste en emploi à temps non-complet.

En effet le retour à temps complet est toujours possible sur demande de l'agent.e en cas de temps partiel, alors que si le poste est à temps non-complet il/elle n'y a pas de droit de reprise à temps complet.

3. Les modalités d'exercice du travail à temps partiel

L'organe délibérant de la collectivité doit, après avis du Comité Technique :

- instituer le temps partiel dans la collectivité,
- prévoir les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

L'agent.e doit formuler sa demande par écrit. Aucun délai n'est réglementairement fixé pour déposer la demande avant le début de la période souhaitée.

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises entre 6 mois et 1 an, renouvelables, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

À l'issue de la période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Le temps partiel de droit ou sur autorisation peut être annualisé si cette modalité est prévue dans la délibération.

L'agent.e peut demander sa réintégration à temps plein à tout moment moyennant le respect d'un préavis de 2 mois.

En cas de congé maternité, paternité ou d'adoption, la suspension de l'autorisation de travail à temps partiel est automatique : pendant cette période le traitement sera payé à taux plein.

En cas de changement de situation financière ou familiale, l'agent.e peut demander sa réintégration à temps plein sans délai et sans justificatif. Par exemple, un.e agent.e en congé maladie passant à demi-traitement peut demander sa réintégration à temps plein pour percevoir un traitement calculé sur le plein traitement.

4. Le temps partiel thérapeutique



L'agent.e qui aurait des difficultés à reprendre son service après une maladie ou un accident ou qui aurait besoin de soins particuliers peut faire une demande de temps partiel thérapeutique.

Ce droit est ouvert pour une durée maximale d'un an pour une même affection pour l'ensemble de la carrière.

Les agent.es à temps non complet et les contractuel.les peuvent bénéficier de ce dispositif.

L'agent.e exerce à temps partiel et perçoit sa pleine rémunération.

SUD CT revendique !

→ Le droit au temps partiel sans restriction ni pression dissuasive notamment par le recrutement permettant de compenser l'absence de l'agent.e.

→ Dans un service, les réductions de temps de travail et les allègements de charge (restrictions d'aptitudes, formations longues, absences syndicales...) ne doivent pas être un frein au temps partiel sur autorisation et doivent être également compensés.

→ Les absences de droit des collègues ne doivent pas motiver un refus de temps partiel sur autorisation. En effet si les absences étaient remplacées systématiquement, elles ne pourraient plus servir d'argument pour refuser le temps partiel.



- **Décret 91-298 du 20 mars 1991** portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

- **Décret 2001-623 du 12 juillet 2001** pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (art. 11) ;

La diminution du temps de travail, lors du passage à 35 heures, s'est traduite pour **les agent.es à temps non-complet** soit par une diminution de leur temps de travail avec maintien du salaire, soit par le maintien de leur temps de travail et une augmentation proportionnelle de leur rémunération.



À l'exception des heures supplémentaires, toutes les dispositions sur l'organisation du temps de travail leur sont applicables, en particulier, l'organisation cyclique du travail et les limites réglementaires.

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'arrêté de recrutement sont des heures complémentaires, payées sans majoration. Ce

n'est qu'au-delà des heures normalement effectuées par une agent.e à temps complet, et dans les mêmes conditions, qu'une agent.e à temps non complet peut percevoir des IHTS pour rémunérer des heures supplémentaires.

SUD CT revendique !

→ La prise en compte des heures complémentaires effectuées pour la transformation des temps incomplets en temps complets.

→ La mise en commun entre petites collectivités, les agent.es étant employés par les centres de gestion, avec leur temps de trajet inclus dans leur temps de travail.

→ Pour les grosses et moyennes collectivités, l'interdiction de créer des postes à temps non-complet.

- **Décret 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 et dans la magistrature (article n° 5) ;
- **Décret 2001-623 du 12 juillet 2001** pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (art. 5) ;
- **Décret 2002-147 du 7 février 2002** relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- **Décret 2002-148 du 7 février 2002** relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- **Décret 2005-542 du 19 mai 2005** relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;
- **Décret 2015-415 du 14 avril 2015** relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- **Arrêté ministériel du 14 avril 2015** fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- **Arrêté ministériel du 03 novembre 2015** fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur ;
- **Directive Communauté Européenne 93/104/C** du 23 novembre 1993 sur le travail des états membres ;
- **Jurisprudences** : **CE 20 février 2013 N° 351316** , CAA Versailles 07 novembre 2013 N° 12 VE 00164, **CE 26 juillet 2018 N°410724** ;

La réglementation prévoit la possibilité d'organiser des astreintes et des permanences.

1. Astreinte

Les collectivités qui souhaitent mettre en place des astreintes doivent, après avis du Comité Technique, prendre des délibérations qui déterminent les emplois concernés. Les périodes d'astreinte ne sont pas considérées comme du travail effectif. Les agent.es concerné.es doivent pouvoir être joints mais peuvent vaquer à leurs occupations sans toutefois trop s'éloigner du point d'intervention.

Ces astreintes sont organisées soit par semaine, par nuit, par jour, par week-end ou du lundi au vendredi. Elles sont rémunérées par une indemnité ou compensées.

Les agent.es appelé.es à se rendre sur leur lieu de travail verront ces heures comptées comme du temps de travail effectif dès l'appel de l'employeur ou de son représentant. Ces heures seront indemnisées ou compensées avec majoration.

Attention en cas d'intervention pendant la période de repos quotidien de 11h ou de repos hebdomadaire de 35h, ces heures devant être consécutives, l'agent.e d'astreinte dont la période de repos a été interrompue a droit à une nouvelle période de repos complète (CE 20 février 2013 N° 351316).

Le tableau ci-dessous indique les modalités de rémunération* ou de compensation selon les filières

Hors intervention	Filière technique*	Filière technique*	Filière technique*	Autres filières *
	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision	Astreinte d'exploitation	
Semaine complète	149,48 €	121 €	159,20 €	149,48 € ou 1,5 j.
Lundi matin au vendredi soir	/	/	/	45 € ou 0,5 j.
Vendredi soir au lundi matin	109,28 €	76 €	116,20 €	109,28 € ou 1 j.
Fractionnée inférieure à 10h	8,08 €	10 €	8,60 €	/
Nuit entre lundi et samedi ou nuit suivant un jour de récupération	10,05 €	10 €	10,75 €	10,05 € ou 2 h.
Samedi ou journée de récupération	34,85 €	25 €	37,40 €	34,85 € ou 0,5 j.
Dimanche ou jour férié	43,38 €	34,85 €	46,55 €	43,38 € ou 0,5 j.

* Les montants des indemnités de permanence pour la filière technique doivent être majorés de 50 % si l'agent.e est prévenu.e de son affectation moins de 15 jours avant le début de la période.

En intervention	Filière technique**	Autres filières
Un jour de semaine	16 €/h	16 €/h ou 110% en repos
Une nuit	22 €/h ou 150% en repos	24 €/h ou 125% en repos
Un samedi	22 €/h ou 125% en repos	20 €/h ou 110% en repos
Un dimanche ou jour férié	22 €/h ou 200% en repos	32 €/h ou 125% en repos

** Seul.es les agent.es qui ne sont pas éligibles aux IHTS sont concerné.es par l'indemnité d'intervention.

2. Permanences

Dans des secteurs particuliers, une délibération, après avis du CT, peut organiser le travail avec des temps de permanence le week-end ou les jours fériés.

La permanence correspond à l'obligation faite à un.e agent.e de se trouver sur son lieu de travail habituel ou sur un lieu désigné par son/sa chef.fe de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Ces temps de permanence sont, soit indemnisés, soit compensés par un repos majoré selon les filières, par référence à l'État :

- pour la filière technique, la permanence est indemnisée 3 fois le montant de l'indemnité d'astreinte d'exploitation ;
- pour les autres filières, elle est soit compensée par un repos correspondant à 125 % du temps de la permanence, soit indemnisée par journée ou demi-journée.

Période	Filière technique*	Autres filières
Samedi	112.20 €	45 € ou 125 % nbre d'heures effectives
Dimanche ou jour férié	139.65 €	76 € ou 125 % nbre d'heures effectives

** Les montants des indemnités de permanence pour la filière technique doivent être majorés de 50% si l'agent.e est prévenu.e de son affectation moins de 15 jours avant le début de la période.*

Cependant, en vertu de la jurisprudence européenne, le temps passé à disposition de l'employeur doit être comptabilisé et ne pas excéder les bornes réglementaires fixées par la réglementation européenne.

SUD CT revendique !

→ Le temps passé sur le lieu de travail est un temps où l'agent « est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations » qui doit être comptabilisé heure pour heure.



- *Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (art. 133) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;*

- *Décret n°2016-151 du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;*

- *Article L. 1222-9 du code du travail ;*

Le télétravail désigne **« toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »**.

A leur demande écrite, il est ouvert aux agent.es titulaires et contractuel.les, 3 jours maximum par semaine, sauf dérogation pour raison de santé durant 1 an. Il peut s'exercer au domicile de l'agent.e, pour une durée indéfinie. Le CHSCT reste compétent pour effectuer des visites sur le(s) lieu(x) de travail.

Le refus opposé à toute demande initiale ou de renouvellement doit être précédé d'un entretien et motivé et peut faire l'objet d'une contestation en CAP.

Une délibération de l'organe délibérant, prise après avis du Comité Technique et transmise au CHSCT, fixe les modalités de mise en œuvre et notamment les activités éligibles, les lieux d'exercice, les règles en matière de sécurité et de protection des données, d'organisation, de temps de travail et d'horaires, de santé, de coûts (matériels...).

Un bilan du télétravail doit être effectué tous les ans et transmis au CHSCT.

SUD CT revendique !

- ➔ des transports gratuits, en nombre et qualité suffisants,
- ➔ rapprocher le travail du domicile,
- ➔ des services publics au plus près des usager.es,
- ➔ une offre de logements à des prix supportables, à proximité des lieux de travail.

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- Article L2242-17 du Code du Travail ;



« Art. L2242-17 7° : Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, **en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale**. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

Les outils de communication (tablettes, smartphones, internet...) avec tout ce qu'ils permettent, contribuent à exercer une **pression accrue sur les salarié.es**, à les mettre sous **contrôle permanent**, à intensifier leur travail et **augmenter leur temps de travail** par un sur-présentisme. Ce qui n'est pas sans conséquences sur la santé des salarié.es.

Dans un contexte de travail déjà dégradé comme les pressions sur les objectifs et sur les emplois, les moyens insuffisants pour faire du bon travail, la course à la rentabilité et la productivité)..., le numérique peut contribuer à une augmentation du temps de travail et de la charge de travail.

SUD CT revendique !

→ La mise en œuvre du droit à la déconnexion dans la fonction publique.

Notes

[illegible]



Conception graphique : *Fédération SUD CT*
Illustration : *Lardon* - lardonblog@free.fr
Impression : *Chat Noir* - contact@chat-noir.fr

édition 2021

Sud l'outil pour s'organiser et lutter



Fédération SUD Collectivités Territoriales

31 rue de la Grange aux Belles - 75010 PARIS
tel : 01 58 39 32 09 - mèl : fedesudct@gmail.com - www.sud-ct.fr

