



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

HARMONISATION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL



Vos intervenants

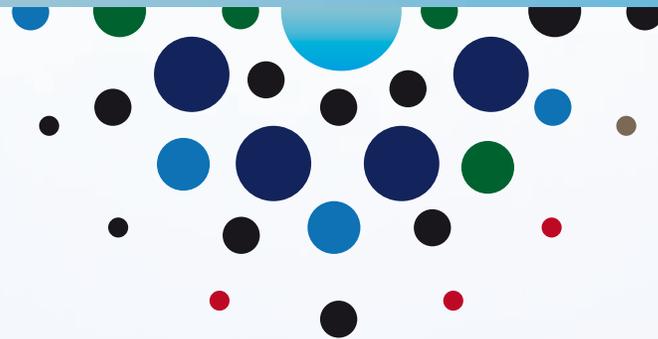
■ Présentation :

- **Bernard DEVAUX**
Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Pas-de-Calais ;
- **Samuel MIEZE**
Directeur Général des Services de la Communauté d'Agglomération du Pays de Saint-Omer ;
- **Burhan OZCELIK**
Responsable du service conseil juridique et statutaire du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Pas-de-Calais.

Contenu du webinaire

- Harmonisation de la durée du temps de travail, une opportunité pour un travail en mode projet
- Réponses aux interrogations récurrentes sur les aspects juridiques et pratiques de la mise en œuvre de l'harmonisation de la durée du temps de travail
- Questions/Réponses

Une opportunité pour un travail en mode projet



Un travail en mode projet

- Faire de cette contrainte une opportunité pour revoir et adapter les cycles de travail des agents en fonction des métiers ;
- Associer sur la base d'un cadrage politique les agents, les organisations syndicales, les chefs de service;
- Planifier la démarche.

Les aspects juridiques & pratiques de la mise en œuvre



Quelle est la date d'application du nouveau dispositif ?

Définition du cycle de travail pour les communes, avant le :

- 18 mai 2021 pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1^{er} tour ;
- 28 juin 2021 pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet au 2nd tour.

Application du nouveau cycle de travail pour les communes :

- au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Réponse de la DGCL relative à la délibération en matière de temps de travail

Dois-je prendre une délibération ? L'avis du Comité technique est-il nécessaire ?

La détermination des conditions de mise en place des cycles de travail relève de la compétence de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du Comité technique.

Par conséquent, la mise en place du nouveau cycle de travail nécessitera la prise d'une délibération après avis du Comité technique.

Si la collectivité ou l'établissement respecte déjà les dispositions portant sur le temps de travail, la prise d'une délibération ne sera pas nécessaire.

Articles 1 et 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Je n'ai pas délibéré avant les dates indiquées, est-ce problématique ?

Si vous n'avez pas délibéré sur le sujet avant les dates indiquées, il faut que vous procédiez à la régularisation de la situation dans les meilleurs délais en prenant une délibération après avis du Comité technique.

Dans tous les cas, il ne faut pas que vous perdiez de vue l'objectif d'appliquer le nouveau cycle de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Combien de congés annuels un agent public peut-il bénéficier ?

Les agents publics en activité ont droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent public dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours.

Deux jours de congés supplémentaires sont attribués à l'agent public dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à huit jours.

Exemples :

Un agent à temps complet (5j/semaine) bénéficiera de $5 \times 5 = 25$ jours de congés annuels, et éventuellement d'un ou deux jours supplémentaires selon les dates posées.

Un agent à temps complet (4j/semaine) bénéficiera de $4 \times 5 = 20$ jours de congés annuels, et éventuellement d'un ou deux jours supplémentaires selon les dates posées.

Un agent à temps complet (5j/semaine) qui a débuté le 1^{er} juin bénéficiera de $(5 \times 5) \times (6 / 12) = 12,5$ jours de congés annuels, et éventuellement d'un ou deux jours supplémentaires selon les dates posées.

Articles 1 et 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Puis-je décompter les congés annuels en heures ?

Les congés annuels ne peuvent pas être décomptés en heures, car les dispositions légales précisent que la durée des congés annuels est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris n° 06PA01869 en date du 29 janvier 2008

Est-ce que je peux donner plus de congés annuels que les dispositions légales ?

Aucun texte ne prévoit la possibilité pour l'autorité territoriale d'octroyer plus de congés annuels que les dispositions légales.

A titre d'exemple, l'octroi d'une journée du maire (ou encore d'un pont) n'est juridiquement prévu par aucun texte.

En cas de non-respect des dispositions légales, est-ce que je risque quelque chose ?

À titre d'exemples, les risques pourraient se décomposer comme suit :

D'un point de vue organisationnel :

- Impacter le budget de la collectivité ou de l'établissement en ayant recours à de nouveaux recrutements et des heures complémentaires/supplémentaires ;
- Porter atteinte à la continuité et au bon fonctionnement du service public ;
- Faire l'objet d'un contrôle par la Chambre Régionales des Comptes (CRC).

D'un point de vue politique :

- Générer une mauvaise image de l'autorité territoriale/équipe politique auprès des citoyens/usagers du service public ;
- Gérer la reprise médiatique du rapport public de la CRC, notamment par les journaux locaux ;
- Contribuer au développement d'une mauvaise image de la fonction publique.

Quel est l'intérêt de l'annualisation du temps de travail ?

L'annualisation permet d'organiser les temps de travail et de repos sur l'ensemble de l'année civile. Contrairement au cycle de travail hebdomadaire, les horaires de travail ne sont pas organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année.

Ce dispositif :

- Permet de faire effectuer à l'agent une durée hebdomadaire de service plus importante lors des « pics » d'activités (exemple : périodes scolaires), et une durée moins importante lors des périodes « calmes » (exemple : vacances scolaires) ;
- Garantit à l'agent une rémunération identique tout au long de l'année, même s'il n'est pas amené à travailler pendant les périodes « calmes ».

Comment ce dispositif est-il instauré ?

Comme précisé, la détermination des conditions de mise en place des cycles de travail relève de la compétence de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du Comité technique.

Par conséquent, la mise en place d'un cycle de travail annualisé nécessitera la prise d'une délibération après avis du Comité technique.

Articles 1 et 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Je n'ai pas légalement instauré le dispositif de l'annualisation. Est-ce problématique ?

Le recours à l'annualisation sans l'adoption d'une délibération après un avis du Comité technique peut vous causer de nombreuses problématiques.

Sachant que le dispositif n'est pas légalement instauré, l'agent pourrait notamment demander à :

- effectuer la durée hebdomadaire de service indiquée au sein de la délibération créant l'emploi, et non pas la durée hebdomadaire annualisée ;
- bénéficier des heures complémentaires/supplémentaires accomplies ;
- avoir la reconnaissance d'un accident qui n'est pas en lien avec le service.

Dans une telle situation, il est conseillé de procéder à la régularisation du recours à ce dispositif dans les meilleurs délais en prenant une délibération après un avis du Comité technique.

***Rappel** : Y compris pour les agents non annualisés, veillez à avoir un planning hebdomadaire de l'agent par écrit, car cela vous permettra d'éviter les difficultés précitées.*

Quelles sont les autres dispositifs de réorganisation du temps de travail envisageables ?

Concernant les dispositifs, la collectivité ou l'établissement pourrait envisager le recours aux jours de réduction du temps de travail (RTT), la mise en place du télétravail et l'instauration d'horaires variables.

Le recours aux jours de RTT :

L'agent accomplit une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures et perçoit en contrepartie des jours de RTT.

Exemple : Un agent qui travaille 36 heures (5j/semaine) bénéficiera de 6 jours de RTT.

Un tel dispositif permet à l'agent, en contrepartie d'un temps de travail hebdomadaire supplémentaire, de bénéficier d'un quota de congés annuels/jours de RTT équivalent ou qui se rapproche du quota de congés annuels dont il bénéficiait auparavant.

Quelles sont les autres dispositifs de réorganisation du temps de travail envisageables ?

La mise en place du télétravail :

Afin d'harmoniser le temps de travail dans les meilleures conditions, la collectivité ou l'établissement peut envisager d'instaurer le télétravail par la prise d'une délibération après un avis du Comité technique.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine (sauf exceptions), et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Quelles sont les autres dispositifs de réorganisation du temps de travail envisageables ?

La mise en place d'horaires variables :

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Quelles sont les autres dispositifs de réorganisation du temps de travail envisageables ?

Circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016

Articles 1, 4 et 6 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Articles 4 et 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Informations & contacts

- Pour toutes demandes complémentaires, vous pouvez adresser vos questions à :

conseilstatutaire@cdg62.fr

- Pour contacter Samuel Mieze, DGS de la CAPSO :

s.mieze@ca-pso.fr