

WEBINAIRE

Le temps de travail à 1607 heures



25 novembre 2021 et 7 décembre 2021

Objectif et déroulé du Webinaire



Mise en conformité ? contexte juridique
Les points clés du temps de travail
Les accompagnements du CDG

1607 heures : une obligation légale

Loi de transformation

L'article 47 de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi 2001-2 du 3 janvier 2001

Délais

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents

Les dates butoirs de mise en conformité :

Délibération au plus tard :

Communes et EPCI :
mai/juin 2021

Département – Régions :
juin 2022

Pour une mise en application effective :

Communes et EPCI : 1^{er} janvier 2022

Département – Régions : 1^{er} janvier 2023

Les enjeux et objectifs de la réflexion sur le temps de travail

Mise en conformité avec les 1607 heures

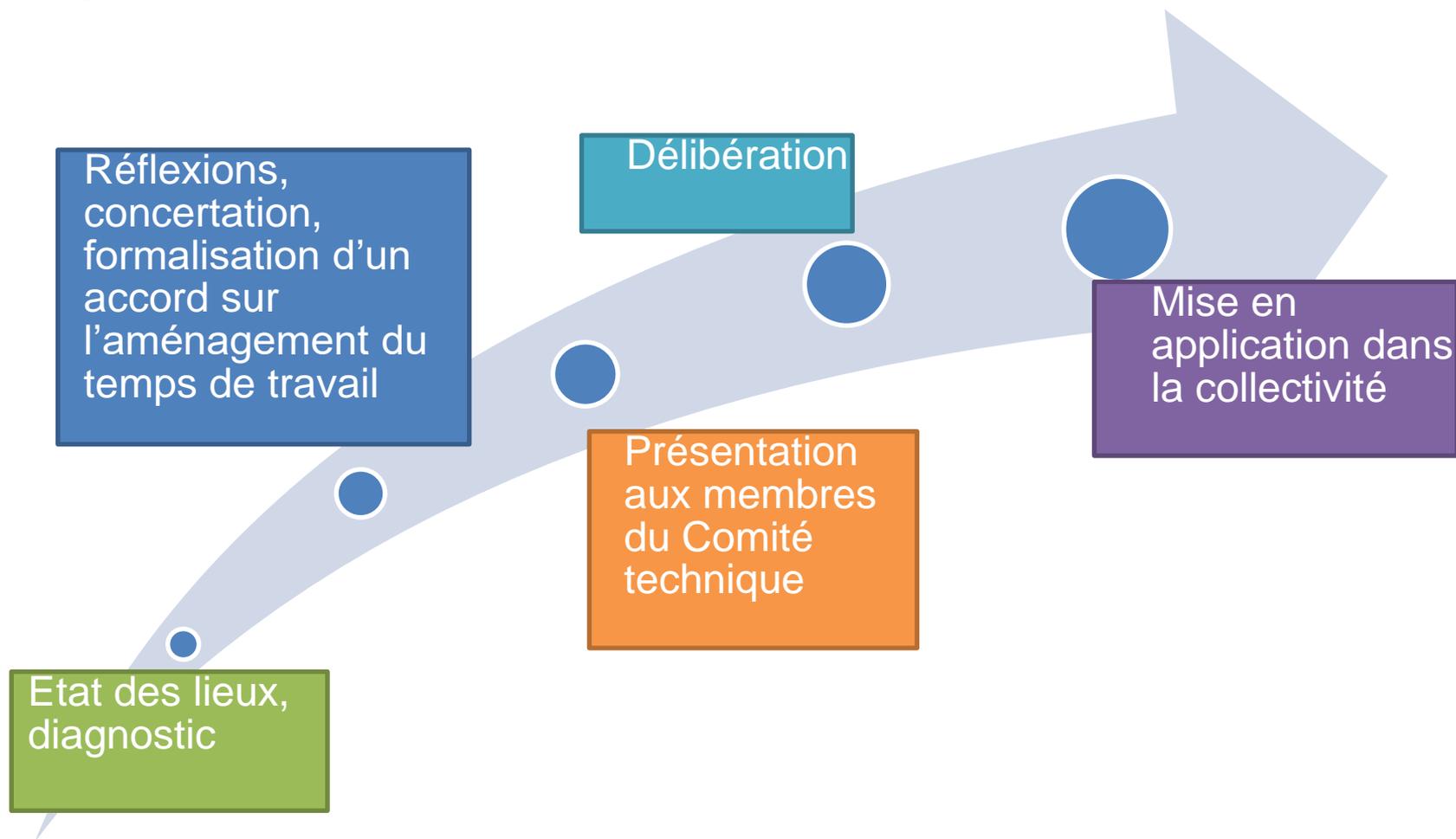
Harmoniser les pratiques entre services, ajuster les cycles de travail, les modalités d'octroi des congés etc...

Adaptation aux besoins évolutifs des usagers (horaires d'ouvertures au public, amplitudes horaires, ...)

Améliorer les conditions de travail et de vie des agents, prise en compte des équilibres vie privée-vie professionnelle, ...

Compensation ? régime indemnitaire (révision du Rifseep) ? action sur les cycles de travail et l'organisation ? action sociale ?

Les étapes



Thématiques

- Durée annuelle du travail
 - 1607 h /Journée de solidarité
 - Les jours fériés
 - Congés annuels / report de congés annuels/
 - Congés locaux / jours de fractionnement
 - Les autorisations d'absence
- L'organisation du temps de travail
 - Garanties minimales
 - Cycle de travail /Jours de RTT/Annualisation
 - Heures supplémentaires / heures complémentaires
 - Astreintes et Compte épargne-temps

➤ **Durée annuelle du travail**

Durée annuelle du travail : 1607 heures Temps de travail effectif



1 607 h

Norme plafond et plancher

Le décompte du temps de travail se réfère à la notion de temps de travail effectif

Le **temps de travail effectif** est 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 leurs occupations personnelles. *Art. 2 décret n° 2000-815 du 25-08-2000,*

Effectuer les 1607 heures implique la réalisation de la journée de solidarité et l'attribution d'un nombre de congés annuels égal à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Durée annuelle du travail à 1607 h : le calcul

Nombre de jours de l'année		365 jours
Jours non travaillés	repos hebdomadaire (WE) :	-104 jours
	congés annuels :	-25 jours
	jours fériés (forfait) :	-8 jours
Reste :		228 jours

228 jours x 7 h = 1596 h
 (arrondies à 1 600 heures
 +
 7 heures
 de la journée de solidarité
=1607 heures



Focus sur la Journée de solidarité

Morbihan

La **loi du 30 juin 2004** relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré la journée de solidarité. → dispositif qui s'applique à l'ensemble des agents (titulaires et contractuels)

Pour les agents à temps partiel ou occupant un poste à temps non complet : proratisation des 7 heures en fonction de la quotité de travail

Différentes possibilités de réalisation des 7 heures de journée de solidarité :

Travail un jour
précédemment
chômé à l'exclusion
du 1er mai

Travail un jour de
RTT

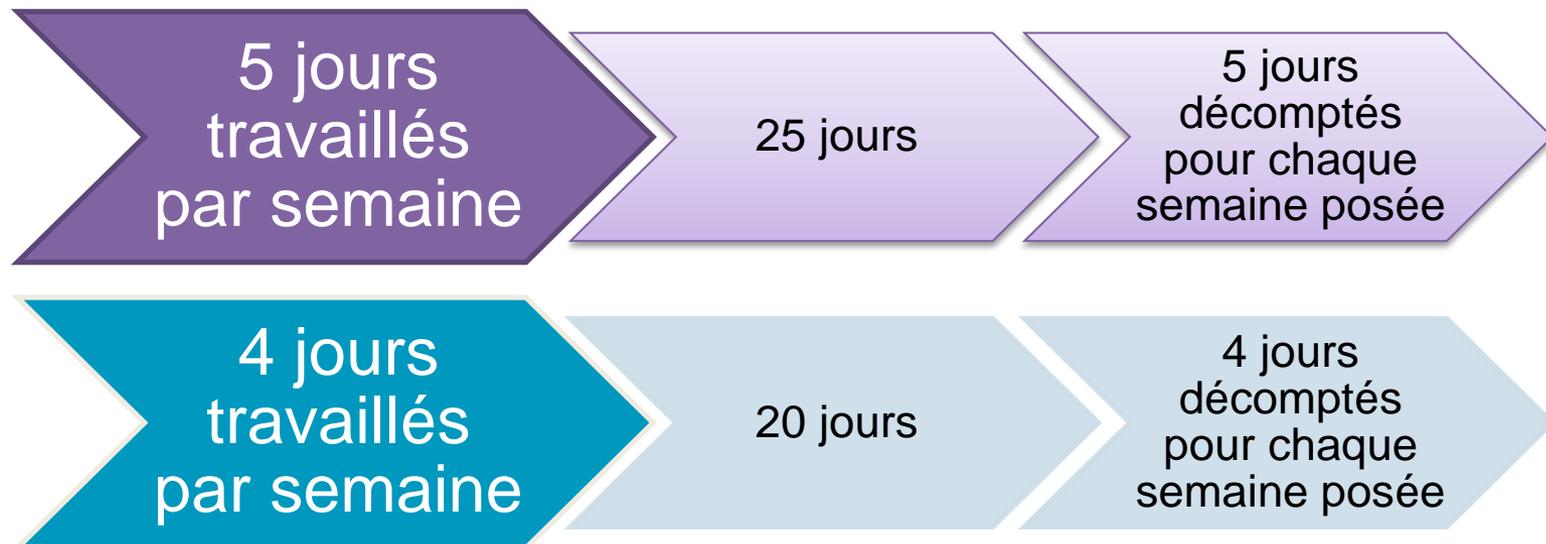
Autre modalité
permettant le travail
de sept heures
précédemment non
travaillées, à
l'exclusion des
jours de congé
annuel

Les jours fériés

- **Si l'agent travaille un jour férié :**
 - Si les **heures s'inscrivent dans la durée hebdomadaire de travail**, l'assemblée délibérante peut décider d'instaurer **l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés**, (montant : taux horaire brut de 0.74 € (instituée par arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
 - Si les **heures excèdent la durée hebdomadaire de travail**, les agents perçoivent l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ou bénéficient d'un temps de récupération,
- La collectivité territoriale **ne peut pas demander** à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié.
- De même, **un agent ne peut pas prétendre** à un jour de congé supplémentaire ou à une indemnité compensatrice quand un jour férié tombe un jour non travaillé.

Congés annuels

5 fois ses obligations hebdomadaires de service



Le report de congés est subordonné à l'autorisation donnée par l'autorité territoriale.

Spécificité des congés de maladie

En cas de maladie, les congés non pris sont automatiquement reportés **dans la limite de quatre semaines, sur une durée de quinze mois** après l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été acquis (CE, avis n° 406009 du 26 avril 2017) ; ainsi, les agents qui n'auront pas pu prendre leurs congés en 2021 pour cause de maladie auront jusqu'au 31 mars 2023 pour le faire.



Morbihan

Congés annuels

- **Jours supplémentaires « locaux »** : jour exceptionnels qui ne reposent sur aucun fondement légal ou réglementaire et qui diminuent la durée annuelle du travail effectif en-deçà des 1 607 heures.

→ Ils ne peuvent être maintenus.

- Les seuls jours de congés supplémentaires légaux sont les **congés de fractionnement**.

Ces jours de congés sont accordés sous conditions :



Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)

Pour être instituées dans une collectivité, elles doivent faire l'objet **d'une délibération**. Cette dernière définit, après avis du Comité Technique, la liste des événements familiaux pouvant donner lieu à des autorisations exceptionnelles d'absence ainsi que leurs modalités d'applications. Les ASA sont accordées sous réserve **des nécessités de service** et doivent être prises au moment de l'évènement et sur justificatif.

Les autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'un justificatif, au moment de l'évènement et ne peuvent être **ni reportées**, ni accordées pendant un congé annuel, **ni récupérées**,

ASA liées à la parentalité ou à l'occasion de certains événements :

- Mariage, décès/obsèques, maladie très grave
- Naissance/ adoption
- Garde enfants

Un décret fixant le même nombre de jours en ASA par motif pour les 3 versants de la Fonction Publique est en attente.

▮ L'organisation du temps de travail

Garanties minimales du temps de travail

Durée maximale hebdomadaire	48h (ou 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives)
Durée maximale quotidienne	10h
Amplitude maximale de la journée de travail	12h y compris les temps de pause
Repos journalier minimum	11h
Repos hebdomadaire minimum	35h d'affilées (y compris en principe le dimanche)
Pause	20 minutes avant d'atteindre 6h continues de travail effectif (temps de travail effectif uniquement si l'agent est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations)
Pause méridienne	Recommandation de 45 minutes, hors temps de travail. (possibilité de s'en éloigner)
Heures supplémentaires	Maximum 25 heures par mois



Cycles de travail

Morbihan

Le temps de travail est organisé sur la base de **cycles de travail** définis selon les **nécessités de service et les spécificités des missions des agents**.

Les cycles sont définis par :

- des bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- des horaires de travail.

hebdomadaire

- les horaires de travail d'un service sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année.

pluri hebdomadaire

- période de travail pendant laquelle le travail et le repos sont organisés pendant un nombre multiple de semaines déterminé à l'avance. Organisation de manière permanente du travail en équipes successives.

annuel

- une période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont normalement organisés sur l'ensemble de l'année civile

Cycles de travail – focus sur l’annualisation

Organisation du travail sur l’année, en alternant des périodes hautes et basses d’activités.
(Ex : période scolaires / variations saisonnières)

- Absence de cadre légal encadrant les modalités pratiques de l’annualisation. Nécessité **d’établir des règles locales**, en respectant les grands principes du temps de travail (durée légale du travail, **respect des garanties minimales** du temps de travail, etc...).
- Nécessité d’établir un **planning prévisionnel** en début d’année pour vérifier la réalisation des 1 607h. Le planning doit permettre d’identifier les congés annuels et les jours non travaillés du fait de l’annualisation.

→ Comment calculer **les congés** pour un agent annualisé ? Prendre en compte chaque période – **Exemple :**

Durée de la période	Nombre de jours travaillé par semaine	Jours de congés que l’agent aurait acquis sur une année complète	Jours de congés générés sur la période
36 semaines	4 jours	20 jours (4x5)	$20 * 36 / 52 = 13,85$ jours
16 semaines	3 jours	15 jours (3x5)	$15 * 16 / 52 = 4,62$ jours
TOTAL ANNÉE			18,47 arrondis à 18,5 jours

Des jours RTT attribués aux agents dont la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, ce qui reviendrait sur l'année à dépasser la durée annuelle de 1607 heures.

Nombre annuels de jours de RTT accordés selon la durée hebdomadaire de travail	
Durée de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT accordés par an
35 heures 30	3 jours
36 heures	6 jours
36 heures 30	9 jours
37 heures	12 jours
37 heures 30	15 jours
38 heures	18 jours
Entre 38h20 et 39 heures	20 jours
39 heures	23 jours
40 heures	28 jours

Agent au forfait : L'agent appartenant à un corps ou affecté sur un emploi dont les missions impliquent une durée de travail supérieure à 1 607 heures par an, bénéficie d'un nombre forfaitaire de jours de RTT (18 ou 20 jours).



Morbihan

Heures supplémentaires / complémentaires

Heures supplémentaires → heures effectuées **au-delà des 1607 heures** pour un temps complet, **réalisées à la demande expresse du chef de service** en considération des nécessités du service ou au regard d'une activité plus intense à un moment donné.

En cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, il est attribué un **repos compensateur** ou à défaut des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires** (IHTS) pour les agents de catégories B et C et certains agents de catégorie A de la filière médico-sociale.

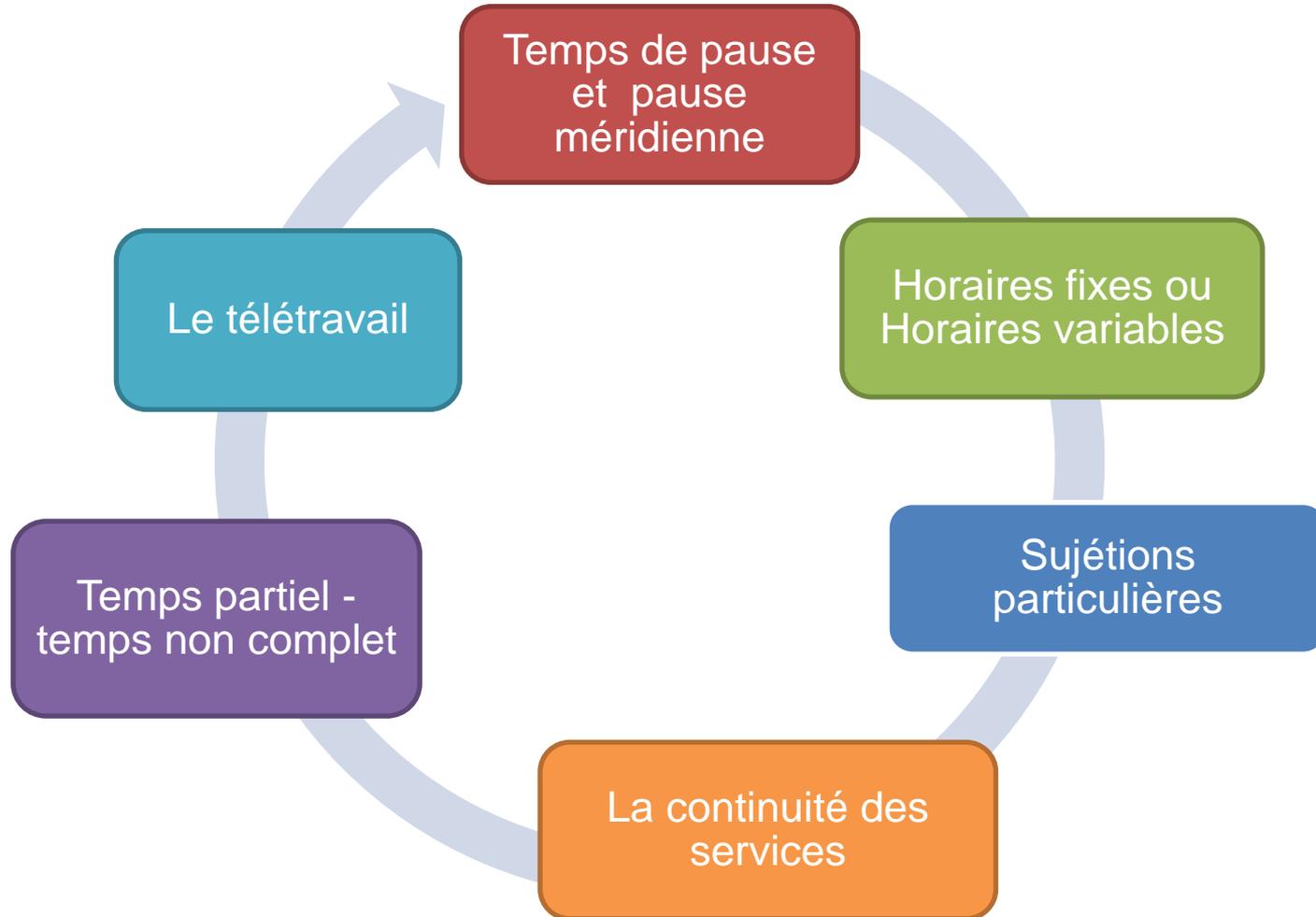
En principe : récupération des heures supplémentaires à raison d'1 heure pour 1 heure.

Par analogie avec le principe édicté en cas de rémunération, la collectivité peut prévoir, par délibération :

- qu'une heure supplémentaire travaillée **un dimanche ou un jour férié** puisse donner droit à 1h40 de repos compensateur.
- une heure supplémentaire travaillée **de nuit, entre 22h et 7h** peut donner droit à 2h de repos compensateur

Les **heures complémentaires**, réalisées par un agent à temps non complet tant qu'il n'a pas atteint 35 heures peuvent désormais être **majorées** (*décret n° 2020-592 du 15 mai 2020*) (sous réserve d'une délibération de la collectivité venant acter ce principe)

Organisation du temps de travail ...c'est aussi :

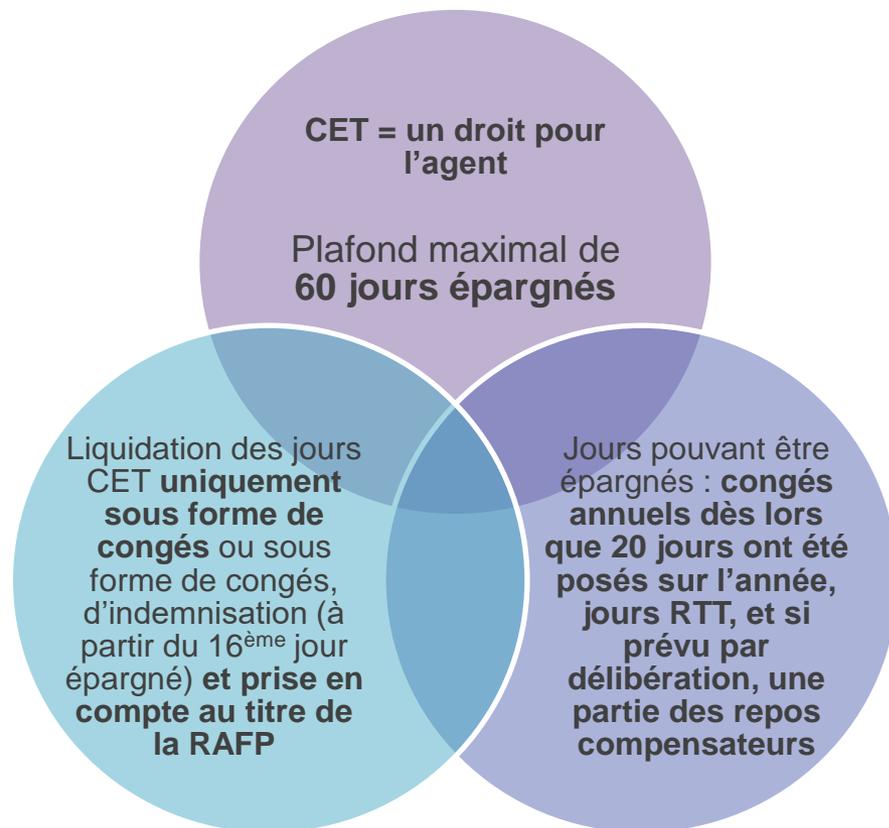


Astreintes

L'organe délibérant de chaque collectivité détermine par délibération, après avis du Comité Technique (CT) :

- Les cas de recours aux astreintes,
- Les modalités de leur organisation (la semaine, la nuit,...),
- La liste des emplois concernés,
- Si l'application est étendue aux agents contractuels exerçant les mêmes fonctions,
- La rémunération ou la compensation des astreintes et des permanences dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat,
- Le régime d'indemnisation ou de compensation en cas d'intervention pendant une période d'astreinte (ou une période non programmée pour la filière technique)

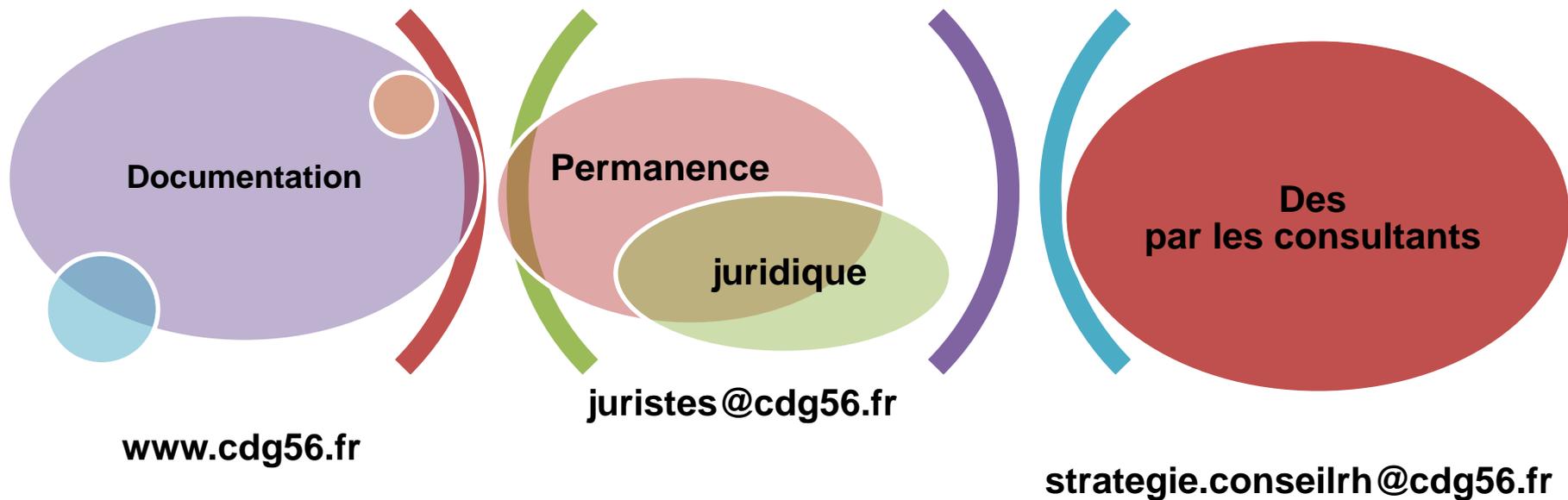
Compte Epargne Temps





LE CDG PEUT VOUS ACCOMPAGNER

NOS RESSOURCES



DES ACCOMPAGNEMENTS MODULABLES SELON LES BESOINS DE VOTRE COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT



Etat des lieux et rappel de la réglementation à destination des décideurs

(de 15 à 25 heures - fonction de la taille de la collectivité)



Elaboration de votre règlement aménagement du temps de travail
(environ 30 à 50 heures – selon la taille de la collectivité)

Comprend l'état des lieux et la rédaction du règlement du temps de travail



Elaboration de votre règlement aménagement du temps de travail
– Accompagnement à la carte

Correspond aux collectivités de plus de 50 agents / ou pour des demandes spécifiques

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Etat des lieux à destination des décideurs »

ETAPE 1 : recueil des données, entretien auprès des DGS
et/ou RH et élus

ETAPE 2 : exploitation des données RH, état des lieux,
diagnostic

ETAPE 3 : Présentation en réunion plénière :

- réglementation, écart entre la situation de la collectivité et la réglementation
- Pistes action, préconisations pour parvenir aux 1607 h

Toutes collectivités : de 15 à 25 h selon la taille de la collectivité

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Elaboration de votre règlement aménagement du temps de travail »

ETAPE 1 : état des lieux, rappel de la réglementation,

ETAPE 2 : travail avec groupe projet : présentation de l'état des lieux, travail sur un projet de règlement, échanges

ETAPE 3 : Rédaction d'un projet de règlement

ETAPE 3 : Temps d'arbitrage avec les élus /DGS puis retour vers le groupe projet

Uniquement pour les collectivités de -50 agents

ETAPE 4 : Rédaction de la version finalisée
Appui à saisine du Comité Technique -
Communication aux agents

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Un accompagnement à la carte »



Des questions...

... Des remarques ?





Merci de votre participation !

N'hésitez pas à nous contacter !

strategie.conseilrh@cdg56.fr

www.cdg56.fr