



Les Webinaires « Statut » du C.D.G.48

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures



AU SOMMAIRE...

I -

Temps de travail dans la Fonction Publique : cadre réglementaire et généralités

II -

Un temps de travail jugé parfois inférieur à la réglementation

III -

Les apports de la loi de Transformation de la Fonction Publique (Loi du 06/08/2019)

IV -

Mise en œuvre, et leviers d'actions possibles

V -

Actualité CDG : présentation des missions « Mobilité-Evolution Professionnelle »

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures



Temps de Travail dans la Fonction Publique : cadre réglementaire et généralités

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures



Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 7-1) : les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales sont fixées par la collectivité dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.



Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et les garanties minimales sur le temps de travail.



Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures.



Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 : instaure la journée de solidarité pour l'autonomie. La durée annuelle de travail passe ainsi à 1607 heures.



Loi n°2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Le temps de travail : le cadre réglementaire

Cf article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000

Durée maximale hebdomadaire	48 heures au cours d'une même semaine 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire :	35 heures consécutives
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail consécutif
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail

Temps de travail : les garanties minimales

Les 1607 heures prévues par le décret se décomposent de la manière suivante :

Jours dans l'année	365 jours
- Repos hebdomadaire	- 104 jours (2 jours x 52 semaines)
- Jours fériés	- 8 jours (forfait)
- Jours de congés annuels	- 25 jours
Nombre de jours travaillés / an	228 jours (365j -104j -8j -25j)
Soit nombre d'heures travaillées :	228x7h = 1596 heures (arrondies à 1600 heures)
Journée de solidarité	7 heures
Total d'heures travaillées / an :	1607 heures

L'origine des 1607 heures...

Dans le calcul des 1607 heures il a été décompté 25 jours de congés, pourquoi ? :

Cf : Décret n°85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux :

Article 1 : « Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. »

Exemple : Travail les lundis matins, mardis matin et vendredi matin
= 3 demi-journée de travail

Droit à congés annuels = 5 x 3 (demi-journées) = 15 demi-journées
(équivalent à 5 semaines de congé)

N.B. / jours de fractionnement : Le décret prévoit également qu' « un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. »
(1 jour supplémentaire si 5,6, ou 7 jours pris du 01/11 au 30/04; 2 jours supplémentaire si 8 jours du 01/11 au 30/04). Ces jours de fractionnement ne sont pas pris en compte dans le calcul du temps de travail à 1607 heures car il résultent de choix personnels de l'agent.

Les congés annuels dans la F.P.T.





**Un temps de travail jugé parfois
inférieur à la réglementation**

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures soit 1 607 heures annuelles.

- ❖ Toutefois, par **dérogation** aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 **prévoyait** la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale, à la double condition :
 - qu'ils aient été **mis en place antérieurement** à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 03/01/2001,
 - que cette dérogation ait été **formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant** de la collectivité, après avis du comité technique.

- ❖ **Des dérogations possibles liées à l'existence des sujétions spéciales** en cas de travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, de travail en équipe, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

Avant la loi de transformation de la F.P.



❖ D'autres distorsions ont pu aussi apparaître :

- Par instauration de dispositifs dans des règlements intérieurs
- Par délibération prévoyant des aménagements particuliers
- Par des pratiques historiques non formalisées mais devenues habituelles

❖ Ainsi ont parfois été mis en place :

- Des autorisations d'absence sans fondements
- Des jours de congés supplémentaires attribués en plus
- Des jours offerts (journée du Maire/Président...)
- ...



... la durée de travail devenant inférieure au 1607 heures prévues
On « constate » que le temps de travail effectif moyen, dans la fonction publique, est inférieur aux 1 607 h annuelles.

Avant la loi de transformation de la F.P.



Les apports de la loi de Transformation de la Fonction Publique (Loi du 06/08/2019)

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures

Article 47 de la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- FIN DES DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE DE TRAVAIL
- MODIFICATION DE L'ARTICLE 7-1 DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984

« I. Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 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 disposent d'un **déla** *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 précitée, les **règles relatives au temps de travail de leurs agents**. Ces règles entrent en application **au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition**.

Le délai mentionné au premier alinéa du présent **commence à courir** :

1° En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain **renouvellement général des assemblées** délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie ;

2° En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration

II. Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé à la date mentionnée à la dernière phrase du premier alinéa du I du présent article.

III. Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les références : « 9,10 » sont remplacées par les références : « 7-1, 9, 10 »

Ce qu'impose la loi de transformation de la F.P.



Buts de l'article 47 de la loi n° 2019-829 :

- Harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, agents contractuels) en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail : 1607 heures.
- Mais maintien des garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

➤ Cela signifie notamment la suppression de toutes les dispositions locales (mises en place par délibérations, règlements intérieur ou simplement issues de pratiques non formalisées) réduisant cette durée du travail effectif, et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non réglementaires.

**Ce qu'impose la loi
de transformation de la F.P.**





Cela signifie notamment la suppression de toutes les dispositions locales (mises en place par délibérations, règlements intérieur ou simplement issues de pratiques non formalisées) réduisant cette durée du travail effectif, et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non règlementaires.

Toutefois, ne sont pas concernés par cette évolution :

- les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics et aux cycles de travail qui en résultent : (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travail pénible ou dangereux,
- les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques (enseignement artistique, pompiers)

Les collectivités pourront prévoir des régimes de travail spécifiques conformément à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tels qu'une disposition d'annualisation du temps de travail ou de réduction de la durée du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions exercées par les agents.

**Ce qu'impose la loi
de transformation de la F.P.**



Pour information, autre apport de la loi sur le temps de travail :

➤ **Article 49 de la loi du 6 août 2019 : autorisation du recours ponctuel au télétravail.**
Ouvre la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.
Elle concerne les fonctionnaires ainsi que les agents contractuels.

Application par décret n°2020-524 du 05/05/2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11/02/2016

>>>> Souplesse apportées par le décret :

Le décret **supprime** les mentions selon lesquelles le télétravail s'effectue « de **manière régulière et volontaire** »

Il est désormais **possible** de mettre en place un **recours ponctuel** au télétravail par

- la mise en place de jours flottants, et possibilité de déroger au principe des 3 jours maxis ;
- une autorisation temporaire justifiée par « une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou au travail sur site » (par exemple une grève des transports publics ou une situation d'urgence telle qu'une crise sanitaire...)

Temps de travail :
autres apports de la loi du 06 août 2019



- IV -

**Mise en œuvre,
et leviers d'actions possibles**

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures

➤ Procédure conseillée pour une meilleure réussite

- Etat des lieux de « l'existant » et des pratiques
- Consultation des agents / Co-construction
- Dialogue Social

➤ Procédure obligatoire :

- Avis du Comité Technique
- Délibération de l'assemblée sur les « nouvelles » conditions applicables

**Mise en conformité avec les 1607 heures :
Comment faire ?**



➤ DELAIS : **1 an après le renouvellement des assemblées**

réponse de la D.G.C.L. à la Fédération Nationale des Centres de Gestion

« le délai d'un an pour définir les nouveaux cycles de travail court, **pour les communes**, à compter du **18 mai 2020** pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1er tour, et à compter du **28 juin 2020** pour les autres.

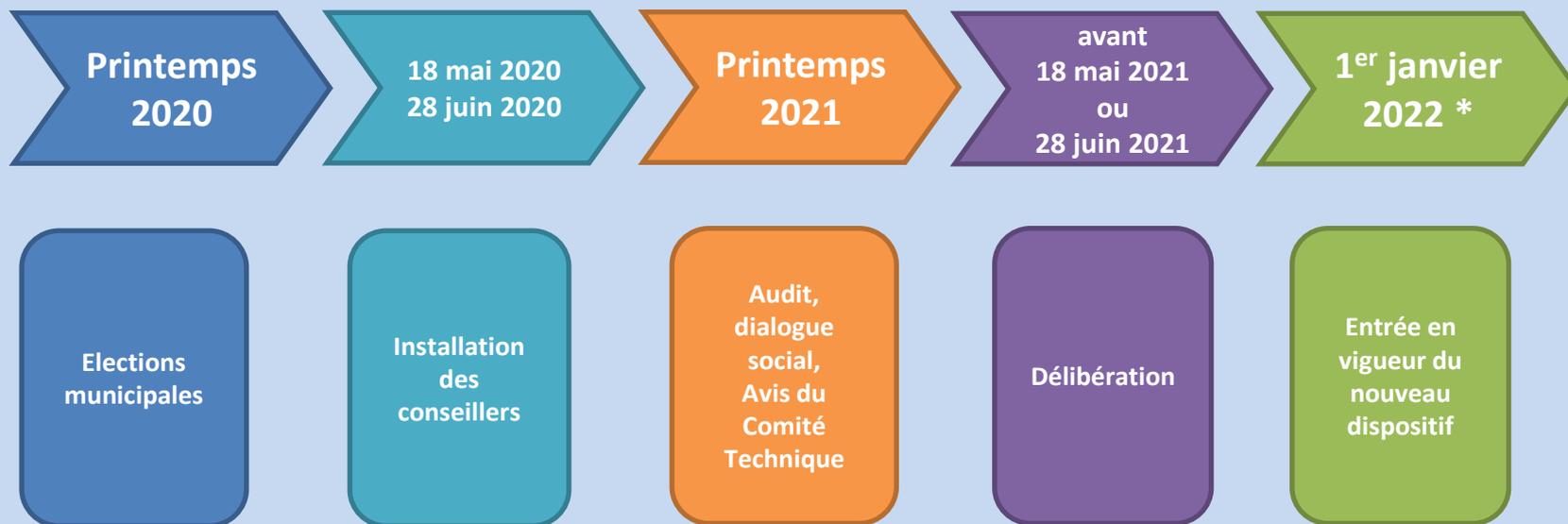
De même, **pour les EPCI** au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du premier tour, le délai d'un an court à compter du **18 mai 2020**, et pour les EPCI au sein desquels au moins une des communes membres a eu besoin d'un second tour, le délai court à compter du **28 juin 2020**.

Par ailleurs, la date butoir d'entrée en application des nouvelles règles de travail et d'abrogation du dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 est fixée au 1er janvier suivant leur définition »

**Mise en conformité avec les 1607 heures :
Sous quels délais ?**



➤ DELAIS :



* Le 1er janvier 2023, pour les départements et les régions qui devront délibérer avant juin 2022 (élections des conseillers départementaux et régionaux en juin 2021)

Mise en conformité avec les 1607 heures :
Sous quels délais ?

- Etat des lieux de « l'existant » et des pratiques
- Consultation des agents / Co-construction
- Dialogue Social
- Prise en compte du contexte local

- Contreparties ?
 - Construction des conditions de mise en œuvre du temps de travail
protocole jours ARTT, plages fixes/plages variables, pause médiane, ...
 - Possibilités de recours au télétravail
 - Démarche plus globale de Qualité de Vie au Travail
 - Action Sociale
 - ... ?

- Incompatible avec :
 - Valorisation par régime indemnitaire (le RIFSEEP ne compense pas le temps de travail)
 - Octroi de jours de congés supplémentaires (par nature)

Mise en conformité aux 1607 heures :
Quels leviers d'action ?



➤ Pour information, exemple de balayages du protocole A.R.T.T. (au-delà de 35 heures)

Pour des obligations de travail réparties sur 5 jours, le calcul du nombre de jours ARTT peut être décomposé comme suit :

35 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7 heures (35/5).

39 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7,8 heures (39/7).

Dans ce dernier cas, l'agent effectuera les 1 600 heures réglementaires en $(1600/7,8)$ soit 205,13 jours, et bénéficiera donc de $228 - 205,13 = 22,87$ jours, arrondis à 23 jours.

Ainsi pour différentes durées de travail, les droits à RTT le plus souvent calculés sont de :

Durée hebdomadaire	39h	Entre 38h20 et 39h (FPH)	38h	37h30	37h	36h30	36h
Nombre de jours d'ARTT	23 j	20 j	18 j	15 j	12 j	9 j	6 j

Ces résultats sont donnés par la [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#) (traitant à la base des ARTT en lien avec des absences pour raisons de santé ou le temps partiel).

Ces résultats sont aussi ceux utilisés dans une [fiche](#) qui s'applique à tous les ministères cosignataires de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat.

Mise en conformité avec les 1607 heures : Quels leviers d'action ?

➤ Pour information, l'action sociale dans la F.P.T. :

- ❑ Une dépense obligatoire pour les collectivités depuis 2007
- ❑ Amélioration des conditions de vie des personnels et de leur famille
- ❑ Participation du bénéficiaire à la dépense engagée (revenu, situation...)
- ❑ Gestion en direct, ou déléguée via un Comité ou des opérateurs (CNAS, FNAS...)
- ❑ Rouage essentiel de la gestion des ressources humaines et du management
- ❑ Facteur d'attractivité

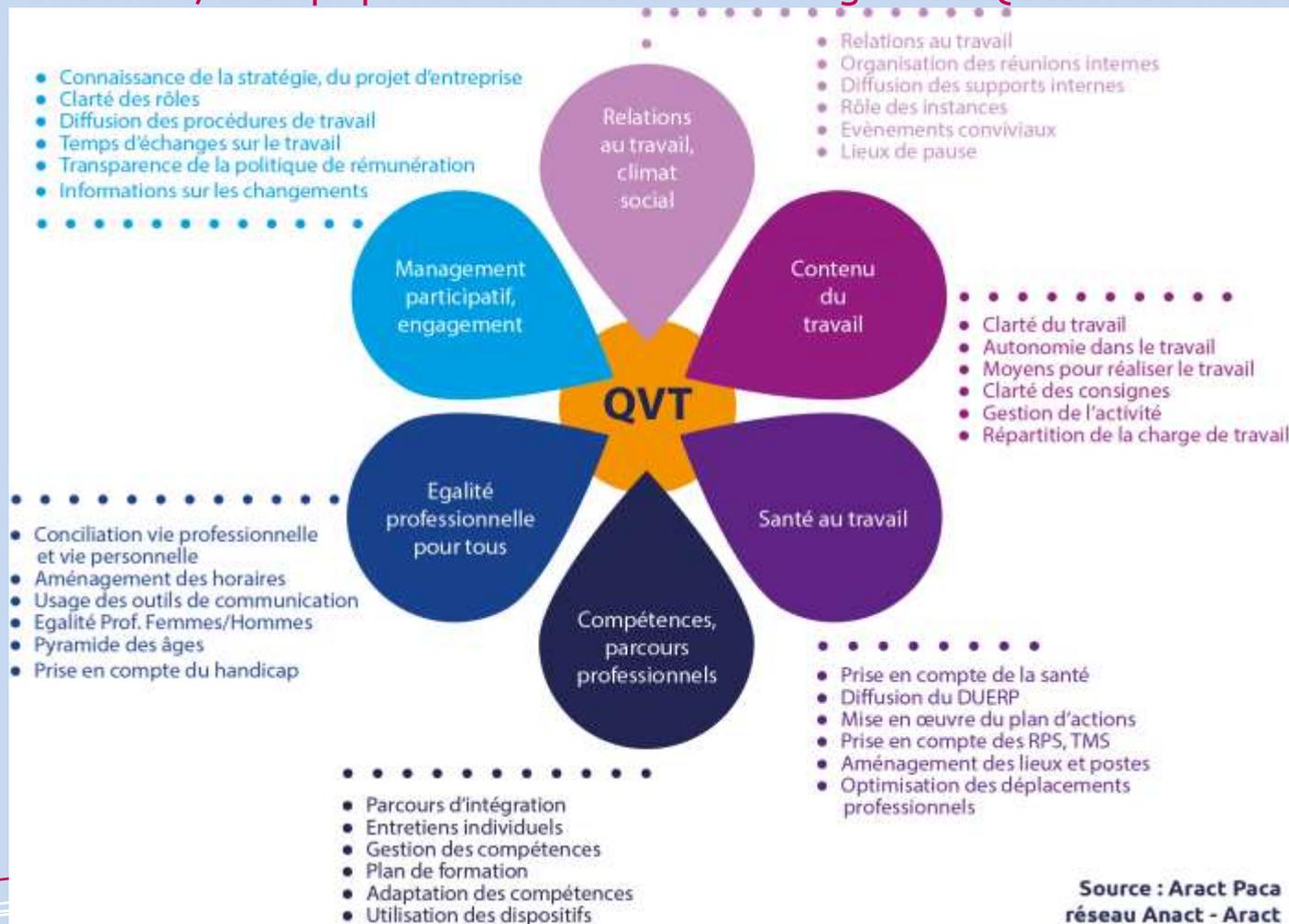
➤ Amélioration des conditions de vie notamment dans les domaines de la **restauration**, du **logement**, de l'**enfance** et des **loisirs**, ainsi que pour les aider à **faire face à des situations difficiles**.

➤ La participation de l'employeur à la « protection santé » ou à la « prévoyance » est aussi une forme d'«action sociale ».

L'ordonnance n° 2021-175 du 17/02/2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique donne une obligation de participation à 20% en « prévoyance » (2025) et 50% en santé (2026) et impose un **débat en assemblée sur la PSC d'ici un an**.

Mise en conformité avec les 1607 heures :
Quels leviers d'action ?

➤ Pour information, champs possibles d'une démarche globale Qualité de Vie au Travail



**Mise en conformité avec les 1607 heures :
Quels leviers d'action ?**

➤ Accompagnement possible par le CDG48 pour :

- Intervention d'un tiers de confiance extérieur à la collectivité
- Etablissement d'un audit des pratiques
- Entretiens individuels avec les agents
- Conseils pour la conduite du changement
- Intervention d'un conseiller en organisation et/ou psychologue du travail
- Etablissement de propositions adaptées au contexte local

**Mise en conformité avec les 1607 heures :
Quels leviers d'action ?**

 Questions

 Réponses



Pour plus d'infos : au CDG48 (04.66.65.30.03)

>>> Juriste / Conseil en organisation : Frédéric CHEVALIER
f.chevalier@cdg48.fr

>>> Conseils statutaires : Jérôme PALPACUER
j.palpacuer@cdg48.fr

LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité avec les 1607 heures



- V -

Actualité CDG :
présentation des missions
« Mobilité-Evolution Professionnelle »

Les « webinaires » du C.D.G.48



MOBILITÉ ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Présentation des missions

**Mobilité -
Evolution Professionnelle**

(Pôle Concours-Emploi CDG 48)

Lundi 1^{er} mars 2021



MOBILITÉ ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

1- La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Périmètre de l'action

Mission obligatoire

- **Un droit** pour l'agent (décret du 5 mars 2019)
- Responsabilité partagée du reclassement entre l'employeur et le CDG
- Inclus dans la cotisation obligatoire des affiliés et ouvert aux non affiliés par conventionnement

Conditions de mise en œuvre

- Inaptitude définitive aux emplois du grade par **Avis du Comité Médical**
- Agents titulaires uniquement
- 12 mois maximum
- Maintien du traitement dont SFT mais hors RI et NBI
- Convention tripartite (plan d'action de l'agent)

Service proposé aux collectivités

Déroulement

- **Phase d'information** : notice complète et modèles, intervention du secrétariat des instances et service RH
- **Phase d'élaboration** : entretiens individuels avec l'agent, appui à la rédaction d'une convention
- **Phase de réalisation** : formations, stages, ateliers, bilans professionnel... évaluation des actions, suivi, bilan

Modalités d'accès au service

- Courrier d'information suite au Comité Médical à l'initiative du CDG 48
- Prise de contact possible en amont pour préparer le projet de reclassement



MOBILITÉ ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

2- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Périmètre de l'action

Mission obligatoire

- Droit à un **accompagnement personnalisé** pour l'agent dans le cadre du CEP
- Création du dispositif « **Réalise** » par le CDG 48
- Inclus dans la cotisation obligatoire des affiliés et ouvert aux non affiliés par conventionnement

Conditions de mise en œuvre

- **Tous** les agents (titulaires, contractuels, stagiaires)
- Hors temps de travail
- Confidentialité
- 6 entretiens sur 3 mois + travail personnel de l'agent
- Charte d'engagements

Service proposé aux agents

Déroulement

- **1^{er} niveau** : accueil personnalisé (1 RDV)
précision de la demande, 1^{er} niveau de réponse, proposition « Réalise »
- **2^{ème} niveau** : accompagnement individuel (5 RDV)
définition des objectifs, recherche de solutions, stratégie, plan d'action concret, mise en relation avec les organismes, ateliers, travail sur la base de fiches fournies par le conseiller

Modalités d'accès au service

- Prise de RDV par téléphone ou mail 04-66-65-30-03 e.saint-leger@cdg48.fr
- Accompagnement possible en présentiel, à distance et mixte



HANDICAP



La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Employeurs concernés

- Les employeurs publics qui emploient **au moins 20 équivalents temps pleins** au 31/12/2020
- Les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps pleins et qui ont reçu une lettre d'appel du FIPHFP (déclarent uniquement leur nombre d'ETP)

Démarches à réaliser

- Déclaration possible entre le 1^{er} février et le 30 avril 2021
- A saisir sur la plateforme PEP's de la Caisse des Dépôts

Le FIPHFP vous informe

→ Sessions de formation – webinaires en mars et avril

<http://www.fiphfp.fr/Obligations/Declaration-et-contribution/Declarer>

Le CDG 48 vous accompagne

→ Notice et FAQ disponible sur le site www.cdg48.fr

→ Conseil personnalisé 04-66-65-30-03

e.saint-leger@cdg48.fr

a.llorca@cdg48.fr