

Le temps de travail et aménagements : Le cadre général

Textes de référence :

- Article L611-2 du CGFP
- Décret n°2000-815 du 25/08/2000 Relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPE
- Décret n°2001-623 du 12/07/2001 Relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires



Les principes généraux de l'organisation du temps de travail :

La durée légale du temps de travail effectif pour un temps complet est de 1607h par an ou 35h en moyenne par semaine.

L'organisation du travail doit s'effectuer dans le respect des garanties minimales suivantes :

Par jour

- 10h de travail effectif maximum
- 11h de repos minimum
- 12h maximum d'amplitude des horaires de travail
- 20 minutes de pause minimum toutes les 6h (temps de travail effectif)
- Travail de nuit : période comprise entre 22h et 5h ou une autre période de 7h consécutives entre 22h et 7h

Par semaine (heures supplémentaires comprises)

- 48h maximum au cours d'une même semaine
- 44h maximum en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- 35h minimum de repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche)

Pause méridienne

- Temps durant lequel l'agent n'est pas à disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations
- La pause méridienne n'est pas du temps de travail effectif, elle doit être définie dans le règlement intérieur

- **Heures supplémentaires / heures complémentaires**

Si, par principe, la durée du temps de travail hebdomadaire est de 35h pour un temps complet, moins pour un temps non complet, il peut arriver que des heures supplémentaires et/ou complémentaires soient réalisées à la demande du supérieur hiérarchique afin de répondre à un surcroît temporaire d'activité.

- Heures supplémentaires : heures réalisées au-delà du temps de travail
- Heures complémentaires : heures réalisées jusqu'au temps complet (35h)

Ces heures doivent être compensées :

- soit par l'octroi d'un repos compensateur équivalent aux heures réalisées en plus du temps de travail normal pour les agents à temps complet,
- soit par la rémunération (et la majoration le cas échéant) desdites heures complémentaires et/ou supplémentaires ou par le versement d'une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les agents à temps complet.

→ Une délibération doit prévoir les modalités de compensation de ces heures.



Les agents de catégorie A sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires.



La récurrence et le volume d'heures supplémentaires ou complémentaires sont des indicateurs qui doivent être pris en compte. Ils peuvent être le marqueur :

- d'une **sous-évaluation du temps de travail** nécessaire à l'exercice de l'ensemble des missions,
- d'une **organisation du travail manquant d'efficience**,
- d'une **allocation de moyens insuffisante**.

- **Congés annuels et fractionnement**

Chaque agent a droit à un congé annuel équivalent à 5 fois ses obligations hebdomadaires. Si l'agent pose un certain nombre de congés annuels entre la période allant du 1^e novembre au 31 mars il peut acquérir des jours de fractionnement :

- Entre 5 et 7 jours de congés pendant cette période : 1 jour de fractionnement
- A partir de 8 jours : 2 jours de fractionnement

Les possibilités d'aménagement du temps de travail applicables aux postes de SGM

La mise en œuvre de dispositifs permettant l'aménagement du temps de travail peut être un levier d'attractivité de la commune en offrant aux agents un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quelques possibilités :

- **Les cycles de travail :**

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les cycles peuvent varier selon leur durée : semaine, mois, trimestre, année et sont établis au sein d'un cycle de référence du 1^e janvier au 31 décembre durant lequel l'agent effectue l'ensemble de ses heures.

Exemple de cycles applicables aux postes de SGM :

Cycles	Applications possibles
Annuel	- 35h sur 5 jours - 35h sur 4,5 jours
Bi-hebdomadaire	Semaine 1 : 38h sur 5 jours Semaine 2 : 32h sur 4 jours
...	



La mise en œuvre de cycles différenciés doit se faire dans le cadre des besoins de service et de la continuité de l'activité. Ainsi cette pratique est plutôt à favoriser dans des organisations à plusieurs postes afin de permettre **des roulements**.

- **La réduction du temps de travail (RTT)**

Les heures accomplies au-delà de la durée légale de travail (hors heures supplémentaires) dans le cadre du cycle de travail ouvrent droit à des RTT. Par principe, 1h au-delà de la durée légale de travail = 1h récupérée.

Durée hebdomadaire	Nombre de jours de RTT par an
35h30	3
36h	6
36h30	9
...	



La mise en œuvre de jours de RTT augmente le temps de travail quotidien ou hebdomadaire de l'agent tout en diminuant le nombre de jours de travail effectifs.

- **Les heures variables / heures fixes**

Il s'agit d'une organisation du travail sur une période donnée durant laquelle l'agent effectue ses heures selon des temps fixes et variables chaque jour :

- l'agent doit être présent sur des plages fixes définies,
- les heures d'embauche et de débauche sont mobiles.

Exemple :



Cette organisation nécessite de mettre en place un système de pointage et de suivi des heures (crédit/ débit)

NOS CONSEILS :

La mise en œuvre d'aménagements du temps de travail doit s'envisager en tenant compte des besoins de service. Il est donc nécessaire de s'interroger sur les effets de ces aménagements sur l'activité :

- l'absence supplémentaire doit-elle être remplacée ?
 - Est-ce supportable sur la durée ? Existe-il un risque pour la continuité de l'activité ?
- Trouver le bon équilibre entre l'amélioration des conditions de travail et l'impact des aménagements sur l'activité du service



L'aménagement du temps de travail doit faire l'objet d'une réflexion collective, dans laquelle les enjeux et les effets sont présentés, les questionnements et inquiétudes sont exprimés et solutionnés et les arbitrages trouvés sont communiqués.