



## Canal RH sur le temps de travail - 2 février 2021

### Réponse aux questions du tchat

#### 1. Questions liées à l'annualisation

- **1.607 heures est un décompte issu d'un arrondi de 4 heures de l'administration. Quelle est la durée mathématique retenue pour l'annualisation du temps de travail ?**
- **Comment se calculent les 1.607 heures avec l'annualisation du temps de travail ?**
- **Comment appliquer les 1.607 heures aux agents annualisés ?**

La durée légale du travail de 1.607 heures s'applique à l'ensemble des agents, indépendamment du type de cycle de travail (hebdomadaire, bi-hebdomadaire, annualisé, etc.), conformément à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. En effet, l'annualisation est une modalité de réalisation des 1.607 heures qui se traduit en un nombre de jours devant être travaillés par les agents afin que l'addition de l'ensemble des heures effectuées sur les jours travaillés aboutisse à un total de 1.607 heures.

Le calcul des 1.607 heures des agents annualisés est ainsi à réaliser sur 365 jours desquels sont décomptés 104 jours de repos hebdomadaires, 25 jours de congés annuels et le nombre de jours fériés de l'année au réel, contrairement aux autres cycles de travail. Par exemple, les agents annualisés se sont vus décomptés 9 jours fériés en 2020.

Les agents annualisés sont soumis, comme les autres agents, à la réalisation de la compensation de la journée de solidarité, soit 7 heures de travail à réaliser.

- **Comment gérer les agents annualisés dans la mise en place des 1.607 heures et surtout si on décide de compenser en RTT les congés non légaux ?**
- **Les agents annualisés peuvent-ils bénéficier de RTT ?**
- **Annualisation donc pas de RTT comme levier, quels autres leviers ?**

Les agents qui travaillent selon un cycle annualisé et qui dépasseraient les 1.607 heures bénéficient non pas d'ARTT, mais de jours non travaillés. Ces jours doivent être programmés dans le planning d'annualisation.

Les leviers de négociation sont notamment, comme pour les autres agents : l'augmentation du temps de travail, le RIFSEEP, l'attribution de jours de formation, l'amélioration des conditions de travail, l'offre en matière d'action ou de protection sociale.

- **Dans le cadre de l'annualisation, peut-on intégrer les heures de nuit, du dimanche ?**

Conformément à l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (par renvoi de l'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001), « *le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel* ». Les heures de dimanche et de nuit peuvent donc être incluses dans un cycle annualisé, sous réserve de respecter les garanties minimales fixées à l'article 3 du même décret.



- **Peut-on appliquer une annualisation sectorisée : annualisée pour certaines directions et services et pas pour d'autres ?**

La détermination des différents cycles de travail, notamment pour le cycle annualisé, doit tenir compte des spécificités de fonctionnement des services. Les cycles annualisés s'appliquent, le plus souvent, aux services qui connaissent des variations importantes d'activité au cours de l'année, lorsqu'ils sont calés sur le rythme scolaire notamment.

- **Comment prendre en compte, dans le cadre d'une annualisation, les absences pour arrêt maladie dans la réalisation des 1.607 heures ?**

Un arrêt du Conseil d'Etat du 4 novembre 2020 (n° 426093) est venu préciser les impacts des absences pour maladie pour les agents annualisés : *« l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures. »* Ainsi, en cas de congé de maladie d'un agent annualisé *« survenant pendant une période du cycle annuel où la durée hebdomadaire de travail excède trente-cinq heures, le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie, est imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour, afin que la collectivité puisse établir précisément, au terme de chaque année, le temps de travail réellement effectué »* par ces agents.

## 2. Questions liées aux congés divers

### Questions liées aux congés annuels

- **Peut-on laisser 30 jours de congés payés et augmenter le temps de travail pour arriver aux 1.607 heures ?**
- **Peut-on se baser sur l'application de régimes des services de l'Etat pour lesquels le nombre de jours de congés seraient supérieur à 25 et ce dans le cadre de la parité FPE-FPT ?**

Le nombre de jours de congés annuels octroyés aux agents territoriaux est fixé par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Le principe de parité, sur lequel repose l'égalité de traitement entre les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires territoriaux notamment, n'est pas applicable au temps de travail et de surcroît à l'attribution des jours de congés annuels, qui obéit à son régime propre. En effet, le décret du 26 novembre 1985 précité prévoit que *« tout fonctionnaire territorial en activité a droit (...) pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service »*. Le nombre de jours de congés annuels dépend donc, pour chaque agent, de ses obligations hebdomadaires de service. Ainsi, un agent travaillant 3 jours par semaine se verra attribuer 15 jours de congés (5 X ses obligations hebdomadaires de service correspondant à 3 jours par semaine, soit 5 X 3 = 15), alors qu'un agent travaillant du lundi au samedi, soit 6 jours, se verra attribuer 30 jours de congés annuels (5 X ses obligations hebdomadaires de service correspondant à 6 jours par semaine, soit 5 X 6 = 30).



Donc seul le nombre de jours travaillés par l'agent dans le cadre de son cycle hebdomadaire de travail permet de définir le nombre de jours de congés annuels auxquels il peut prétendre. Une augmentation du temps de travail ne permet pas de conserver des jours de congés annuels accordés au-delà de ce que prévoit la réglementation.

A titre d'exemple :

Un agent travaille du lundi au vendredi, dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures. Sa collectivité lui octroie 30 jours de congés annuels.

Or, selon le décret du 26 novembre 1985, il n'a droit qu'à 25 jours de congés annuels (5 X 5 correspondant à ses obligations de service = 25). Cinq jours n'ont pas de fondement légal et ne peuvent être maintenus.

Si la collectivité augmente la durée hebdomadaire de travail de l'agent, par exemple à 37 heures par semaine, tout en conservant son cycle de travail du lundi au vendredi, le nombre de jours de congés annuels octroyés à l'agent sera toujours de 25, ses obligations hebdomadaires de service étant toujours de 5 jours. Toutefois, l'agent pourra bénéficier de 12 jours ARTT dans la mesure où il va travailler plus que 1.607 heures annuelles.

#### **Questions liées aux jours supplémentaires, appelés aussi « jours de fractionnement » :**

- **Les 2 jours de congés supplémentaires de fractionnement peuvent-ils toujours être accordés?**
- **Nous accordons 1 jour supplémentaire durant les vacances de Noël, à poser la veille d'une des deux fêtes. Cet avantage sera-t-il maintenu ?**
- **Les jours de fractionnement sont-ils intégrés dans le nombre de jour de congés?**
- **Les jours de fractionnement entrent-ils dans le calcul des 1.607 heures ?**

Les jours de fractionnement sont des jours de congés, accordés en plus des congés annuels, sous certaines conditions comme le précise l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Ils ne sont attribués qu'aux agents qui prennent des congés annuels durant certaines périodes, à savoir entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril ainsi qu'entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre de l'année de référence.

Les agents ont alors droit à 1 jour supplémentaire lorsqu'ils posent entre 5 à 7 jours sur ces périodes et à 2 jours supplémentaires lorsqu'ils posent plus de 8 jours sur ces mêmes périodes.

Ces jours de fractionnement, non comptabilisés dans le calcul de la durée annuelle du temps de travail, ne sont pas remis en cause par l'obligation de retour aux 1.607 heures et peuvent donc toujours être attribués sous réserve qu'ils ne soient pas automatiques et qu'ils ne soient accordés qu'aux agents qui prennent des congés annuels sur les périodes susvisées. A titre d'illustration, il n'est pas possible d'accorder chaque année, à tous les agents, un jour supplémentaire durant les vacances de Noël. Seuls les agents ayant posé au moins 5 jours en dehors du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre peuvent bénéficier de jours de congés supplémentaires.

#### **Questions liées à certains congés accordés par les collectivités**

- **Est-il possible de conserver les congés des médailles du travail accordés par le Maire ?**
- **Le Maire accorde 2 mois de "pré-retraite" aux agents qui partent en retraite. Peut-on garder ce principe?**
- **Quelles sont les marges de manœuvre autorisées aux collectivités?**
- **Est-il possible de maintenir des congés spéciaux (ancienneté) avec une base de travail de 1.607 heures?**



- **Nous accordons une bonification de congé pour les agents qui doivent travailler les samedis matins. Est-ce illégal ?**

Un certain nombre de congés, tels que les congés annuels et les jours de congés supplémentaires notamment, ont été instaurés par un texte législatif ou réglementaire. Seuls ces congés peuvent être octroyés aux agents publics. Or d'autres congés, accordés au sein des collectivités ou des établissements publics, n'ont aucun fondement et ne peuvent être maintenus. Ainsi les congés accordés aux agents qui partent à la retraite, à ceux qui justifient d'une ancienneté au sein de la fonction publique territoriale leur permettant d'obtenir la médaille d'honneur ou même d'une ancienneté au sein de leur collectivité, ou encore les journées mobiles, les journées du maire ou de la femme ne sont autorisés par aucun texte et doivent donc être supprimés.

### **Questions liées aux autorisations spéciales d'absence (ASA)**

- **Qu'en est-il des ASA? Est-ce qu'un décret précisant les jours à accorder en fonction des événements familiaux est sorti ou prévu?**
- **Les ASA diverses sur les fêtes religieuses, comment mettre en œuvre ? Quels justificatifs demander ?**
- **ASA : si pas de décret dans les délais d'adoption de la délibération sur le temps de travail, les collectivités territoriales peuvent-elles adopter un régime interne ?**
- **Les ASA arriveraient bien en déduction des 1.607 heures ?**

A ce jour, un certain nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordées aux agents publics, soit de droit, soit sur autorisation. S'agissant des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, l'article 21 II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'une liste des autorisations spéciales d'absence, dont celles accordées de droit ainsi que leurs conditions d'octroi sont déterminées par un décret d'application. Ce décret n'étant pas paru à ce jour, les collectivités les établissements publics peuvent maintenir les ASA d'ores et déjà fixées par délibération voire délibérer dans l'attente de la parution de ce décret, dans la limite du nombre de jours pouvant être accordés aux agents de la fonction publique de l'Etat.

S'agissant des ASA pour participer aux fêtes religieuses, les collectivités peuvent autoriser leurs agents à s'absenter, sous réserve des nécessités du service, pour « *participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession* », conformément à la circulaire du 10 février 2012, qui reprend les termes de la circulaire du 23 septembre 1967.

Une jurisprudence constante du Conseil d'Etat rappelle que toute demande d'autorisation d'absence pour participer à une fête religieuse, autre que l'une des fêtes légales, doit être appréciée par le supérieur hiérarchique au cas par cas selon les nécessités du fonctionnement normal du service (Conseil d'Etat, 26 octobre 2012, n°346648 ; Conseil d'Etat, 12 février 1997, 1 / 4 SSR, n° 125893). Ce principe a été également rappelé par le défenseur des droits (Décision MLD n°2014-061 du 29 juillet 2014).

Ainsi, aucun justificatif ne peut être demandé aux agents demandant l'octroi de telles autorisations, la liberté de conscience étant un principe garanti par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. De même, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui fait de la liberté d'opinion une garantie essentielle reconnue à tout agent public, précise qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses* ».



En revanche, les ASA sont considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas décomptées dans le calcul de la durée annuelle du temps de travail. Seuls les jours de repos hebdomadaires (104 jours), les jours de congés annuels (25 jours) et les jours fériés (8 jours) entrent dans ce calcul.

- **Les collectivités peuvent-elles envisager de caler des jours RTT imposés sur d'anciennes "journées du Maire" ?**

Les collectivités peuvent imposer la pose des jours d'ARTT, en tout ou partie, à des dates librement fixées par elle.

### 3. Questions liées au cycle de travail

- **Peut-on, dans un cycle de travail, effectuer plus de 39 heures par semaine ?**

Il est possible de fixer des durées hebdomadaires supérieures à 39 heures, notamment dans le cadre d'un cycle annualisé, et à la condition que la durée annuelle ne dépasse pas 1.607 heures. La durée hebdomadaire doit néanmoins respecter les garanties minimales, qui prévoient que la durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

- **Les agents qui travaillent 5 à 6 dimanches par an peuvent-ils bénéficier d'un temps de travail inférieur aux 1.607 heures ?**

L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 prévoit que des sujétions particulières puissent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail le dimanche. Les sujétions particulières ne doivent pas mener à une iniquité de traitement des agents et doivent être dûment justifiées par délibération sous peine de rendre la diminution du temps de travail en résultant illégale. Le travail le dimanche, 5 à 6 fois par an, ne paraît pas justifier, à lui seul, le recours aux sujétions particulières qui sous-entendent une certaine régularité ou de la pénibilité et également des impacts importants sur les modalités de travail des agents.

- **La mise en place de journées continues avec réduction du temps de pause méridienne peut-elle être une alternative pour conserver une amplitude journalière équivalente ?**

La réduction du temps de pause méridienne est en effet une piste possible, permettant d'augmenter la durée de travail quotidienne tout en conservant les bornes horaires précédentes. Néanmoins, il est préconisé d'accorder aux agents a minima 45 minutes de pause méridienne et les garanties minimales imposent une pause de 20 minutes toutes les 6 heures de travail consécutives.

- **La mise en place d'un cycle de 36 heures sur 4 jours a-t-il un impact sur la masse salariale avec le renoncement au temps partiel ?**

En effet, l'abandon d'un temps partiel peut augmenter la masse salariale de la collectivité. Néanmoins, cet impact risque d'être difficile à évaluer en volume, car il dépend du nombre d'agents pour lesquels un cycle de 36 heures sur 4 jours serait à la fois compatible avec l'activité du service et conciliable avec leur vie personnelle.



- **Peut-il y avoir deux cycles de travail différents sur une même collectivité (37h30 et 39h par exemple) ?**

Si l'activité le justifie, il est tout à fait possible d'opter pour 2 durées hebdomadaires distinctes au sein de la collectivité. Il est toutefois conseillé de ne pas trop démultiplier le nombre de cycles en vigueur dans la collectivité.

- **Quels sont les droits à congés pour les agents à temps partiel ?**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels autorisés à travailler à temps partiel ont les mêmes droits à congés que les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein, c'est-à-dire un droit à congés annuels d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. Ainsi, un agent qui travaille à temps partiel à 80% sur 4 jours ouvre droit à 20 jours de congés annuels (4 jours X 5). En revanche, si l'agent travaille à 80 % sur 5 jours, il a droit à 25 jours de congés annuels.

- **Le temps d'habillage et de déshabillage est-il inclus dans le temps de travail ?**

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. En effet, il s'agit d'une obligation liée au travail, dès lors que, pendant cette période, le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de son employeur, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail.

- **Certaines collectivités développent-elles une enveloppe d'heures annuelles à répartir sur des projets/actions en plus du cycle de travail, permettant ainsi de compenser par exemple les 10 jours manquants pour atteindre les 1.607 heures ?**

Les collectivités présentant un écart de temps de travail, du fait du maintien d'un régime dérogatoire, peuvent effectivement envisager plusieurs options pour augmenter le temps de travail, en intervenant sur la durée journalière, hebdomadaire ou annuelle. Dans le cadre des cycles annuels notamment, il est possible de définir des temps supplémentaires consacrés à des projets ou actions spécifiques, à la condition que la durée des 1.607 heures soit respectée sur l'année.

- **La mise en place du télétravail ne serait-elle pas une réponse ?**

La mise en place du télétravail peut être un levier de négociation, dans la mesure où c'est un dispositif qui permet d'intégrer de la souplesse dans la gestion des horaires et de mieux concilier vies professionnelle et personnelle pour les agents. Mais il ne permet pas d'augmenter la durée de travail pour atteindre 1 607h.

#### **4. Questions relatives à la délibération**

- **Les collectivités dont un seul tour a suffi pour désigner ses élus en mars 2020 sont-elles en pratique (avec les périodes successives de confinement et couvre-feu) tenues de délibérer d'ici la fin mars 2021 ?**
- **Le texte prévoit que la délibération doit être prise dans l'année qui suit le renouvellement du conseil municipal, pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au plus tard. Pour les collectivités qui, en raison de la crise sanitaire, ont renouvelé leur instance en juillet 2019, quelle est la date butoir légale pour prendre cette délibération : mars ou juillet ?**



Avant la crise sanitaire et le report du second tour des élections municipales, le mois de mars 2021 apparaissait être la date limite pour délibérer sur le temps de travail au sein des communes. A la suite de la crise sanitaire et le report du second tour des élections municipales, la date du renouvellement des instances a été modifiée et laisse place à de nombreuses interrogations.

Le CIG a interrogé la DGCL sur la question en vue de pouvoir apporter une réponse précise. Cette dernière considère que le délai d'un an s'apprécie à compter du 18 mai 2020 pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1er tour, conformément à l'article 1er du décret n° 2020-571 du 14 mai 2020 et à compter du 28 juin 2020 pour les autres.

- **Auriez-vous un modèle de protocole d'accord et de délibération à nous proposer?**
- **La délibération doit-elle lister les horaires de chacun des services ou présenter par exemple les plages horaires pour les services administratifs etc. ? Quid des jours cadres ?**
- **Que doit comporter la délibération?**
- **Peut-on faire une délibération généraliste et affiner après?**

En complément de ces réponses, un document est disponible en ligne sur le site du CIG présentant des recommandations quant aux éléments devant figurer au sein d'une délibération portant sur le temps de travail.

- **Les collectivités qui sont déjà à 1.607 heures doivent-elle délibérer ?**

Les collectivités ayant d'ores et déjà délibéré sur le temps de travail et ayant une durée annuelle du temps de travail effective de 1.607 heures n'ont en principe pas besoin de prendre une nouvelle délibération, celles-ci respectant déjà le cadre légal. Néanmoins, il convient d'être extrêmement vigilant quant à la délibération qui aura été prise précédemment et de vérifier que les agents ont réellement une durée annuelle du temps de travail égale à 1.607 heures. En effet, il conviendra de vérifier s'il n'existe pas de congés dits extra-légaux accordés par la collectivité (ex: congés pré-retraites, journées mobiles, jours du maire, etc.) qui viendraient de fait diminuer le temps de travail des agents et donc conclure à une absence du respect du cadre légal des 1.607 heures.

- **Le Préfet peut-il réellement imposer les 1.607 heures au 1er janvier ?**

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 9 août 2019 impose aux collectivités de fixer les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes. La loi vient également fixer la date d'application effective des nouvelles mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les communes et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les départements. Le Préfet, au regard de son rôle de contrôle de légalité, est donc en mesure d'imposer aux communes une mise en œuvre effective des 1.607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le préfet du Val de Marne l'a indiqué dans son courrier adressé aux collectivités du département en rappelant que les régimes du temps de travail antérieurs et illégaux n'auraient plus d'effets au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## 5. Questions relatives aux heures supplémentaires

- **Les heures supplémentaires sont-elles bien décomptées au-delà de 1.607 heures ?**
- **Comment sont décomptées les heures supplémentaires, est-ce la première heure au-delà de 1.607 heures ?**



Les heures supplémentaires sont comptabilisées au-delà de la durée de travail définie pour l'agent dans le cadre de son cycle de travail, conformément à l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000. A titre d'exemple, pour un agent dont le cycle de travail est de 37h hebdomadaire, les heures supplémentaires seront celles réalisées au-delà de la 37<sup>ème</sup> heure, à condition toutefois d'avoir été réalisées à la demande du supérieur hiérarchique.

Les heures supplémentaires n'entrent pas le calcul des 1.607 heures.

- **Réglementation en matière de traçabilité des horaires effectués par les agents et de registre journalier du personnel. Faut-il obligatoirement badger ?**

Il n'y a qu'en matière de décompte des heures supplémentaires que la mise en place d'un système de décompte automatisé est imposé, sous certaines conditions, par l'article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

En outre, en cas d'horaires variables, la mise en place d'un système de badgeage est préconisé, un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent devant être opéré, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

## 6. Questions relatives à la méthode et aux outils

- **Quelles sont les axes de négociation avec les représentants du personnel dans le cadre de la réforme du temps de travail ?**

Les axes de négociation peuvent porter sur des leviers propres au temps de travail (augmentation de la durée journalière, horaires variables, télétravail), ou en associant à la négociation d'autres champs de la politique RH (régime indemnitaire, conditions de travail, action et protection sociales).

- **Quelle méthodologie adopter? Comment animer ce sujet sans créer de conflit ?**

Il est recommandé de travailler sur le sens de la démarche, en identifiant des orientations politiques claires et transparentes, en associant en amont les organisations syndicales et en menant la démarche de façon participative auprès des agents et des encadrants.

- **Existe-t-il une boîte à outils pour nous aider à mener ce chantier?**

L'émission du Canal RH ainsi que le support de présentation sont accessibles sur le site Internet du CIG petite couronne : <https://www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne>

Le support d'une rencontre de gestionnaires de 2018 portant sur le cadre réglementaire est également disponible dans la partie "rencontres de gestionnaires" (<https://www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-gestionnaires-personnel>).

Dans les prochaines semaines, un guide à destination des directions des ressources humaines, ainsi qu'une fiche de recommandations pour la délibération seront également mis à disposition.

- **Il serait intéressant de disposer d'un référentiel qui puisse être utilisé par les collectivités pour favoriser une harmonisation des régimes (comme sur les ASA d'ailleurs).**



Les régimes de temps de travail doivent être adaptés à l'activité et à l'offre de service définie par l'exécutif, en lien avec un projet d'administration. Ils sont donc très variables et propres à la collectivité.

- **La gestion informatisée du temps de travail est-elle nécessaire dans la réforme temps de travail ? Avez-vous des données chiffrées des collectivités en gestion informatisée ?**

Si la gestion informatisée du temps de travail n'est en principe pas obligatoire dans les collectivités, les chambres régionales des comptes rappellent fréquemment dans leurs rapports la nécessité de ces outils pour le suivi des heures supplémentaires et leur compensation. Nous ne disposons pas de données à ce sujet.

## 7. Questions relatives aux sanctions

- **Compte tenu du report des instances délibérantes à l'issue des élections municipales du fait de la crise sanitaire, et du délai particulièrement court pour délibérer, quelles sont les conséquences si la collectivité ne délibère pas dans le délai imposé ?**
- **Quels sont les risques encourus pour les collectivités qui ne se conformeraient pas à l'application des 1.607 heures compte tenu de leur régime antérieur ?**
- **Y aura-t-il des sanctions pour les CT qui ne mettraient pas en place les 1.607 heures ?**

La loi de transformation de la fonction publique n'a pas précisé de sanctions en tant que telles en cas de non application de cette obligation par les collectivités. Pour autant, la loi s'applique à tous : certaines préfectures ont d'ores et déjà rappelé aux Maires l'obligation de délibérer avant la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et les chambres régionales des comptes seront également très attentives à ce sujet lors de leurs contrôles.

## 8. Questions relatives aux sujétions particulières

- **La réglementation est peu claire concernant les sujétions dérogatoires aux 1.607 heures, pour travaux pénibles, de nuit, de week-end, etc. Quelles sont les réelles marges de manœuvre ?**
- **Les emplois en horaires atypiques (travail de nuit, de week-end, horaires décalés...) conservent-ils leur régime dérogatoire ?**
- **Y-a-t-il des précisions sur les sujétions ? Certaines collectivités se sont-elles lancées dans une définition car le sujet reste assez flou ?**

L'article 2 du décret n° 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 dispose : « *L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* »



Il n'existe pas de liste définie et exhaustive des sujétions particulières, mais les sujétions particulières doivent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas :

- de travail de nuit,
  - de travail le dimanche,
  - de travail en horaires décalés,
  - de travail en équipes,
  - de modulation importante du cycle de travail,
  - de travaux pénibles ou dangereux.
- 
- **Peut-on avoir des exemples de réduction de la durée annuelle compte tenu des sujétions liées à la nature des fonctions ?**
  - **Quelles sont les sujétions autorisant la dérogation aux 35 heures, avez-vous des exemples?**

Exemple : Un service fonctionnant en trois temps et sans repos (3/8) remplit à la fois le critère du travail en équipe, celui de travail en horaires décalés et potentiellement celui de travail de nuit. Dans ce cas, la prévision d'une diminution du temps de travail de ce service pourra légalement être justifiée dans la délibération prévoyant les dérogations aux 1.607 heures.

- **Que se passe-t-il pour les RTT supplémentaires en raison de la spécificité des fonctions et des sujétions particulières liées à la nature de leurs missions ?**

Les sujétions particulières consistent en une réduction de la durée annuelle, et non dans l'attribution de jours d'ARTT, qui ne se déclenchent par définition que lorsque que le seuil des 1.607 heures est dépassé. Pour que ce dispositif soit légal, il est donc possible de prévoir une durée de travail inférieure aux 1.607 heures dans le cadre d'une délibération, pour les missions dont la nature le justifie.

- **Les sujétions particulières bien identifiées dans l'état des lieux/concertation peuvent-elles permettre une compensation en congés perdus avec l'application des 1.607 heures?**

Les sujétions particulières n'ont pas vocation à compenser les congés perdus, mais à tenir compte d'une pénibilité spécifique liée à la nature des missions et des cycles de travail qui en résultent.