



Mise en œuvre de la loi de transformation de la  
fonction publique – temps de travail

16 mars 2021

# Sommaire

**1** Évolution des congés extra-légaux

**2** Monétisation du CET

**3** Cycle de l'horaire variable

**4** Cadre de gestion des cycles

**5** Prise en compte de la pénibilité

**6** Formation professionnelle

**7** Calendrier et ordre du jour prévisionnel

# 01

## Évolution des congés extra-légaux

# Évolution des congés extra-légaux

- Suppression des 8 jours de congés extra-légaux : régime de 25 jours de congés pour tous les agents à temps plein

Article 1 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 : « *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 ouverts.* »

Des dispositifs peuvent être activés :

1. Jours de fractionnement

2. La possibilité de générer des nouveaux jours de RTT (au-delà du niveau actuel) :

- Transformation des cycles à **horaires fixes** en augmentant l'amplitude afin de générer de nouveaux JRTT,
- A l'**horaire variable**, possibilité de générer également des nouveaux jours de RTT .

# 02

La monétisation du CET : des paramètres à déterminer

## La monétisation du CET : des paramètres à déterminer

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet aux collectivités territoriales de prévoir par délibération, pour leurs agents, une compensation financière en contrepartie de jours inscrits à leur compte épargne-temps au-delà d'un nombre de jours qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Les modalités de monétisation des jours font l'objet d'un cadre juridique défini. Les jours peuvent être transformés en indemnité ou en points RAFP (régime additionnel de retraite de la fonction publique).

Le décret de 2004 sur le CET détermine un barème pour l'indemnisation forfaitaire :

- 135€ par jour pour un agent de catégorie A,
- 90€ par jour pour un agent de catégorie B,
- 75€ par jour pour un agent de catégorie C.

# 03

## Cycle de l'horaire variable

## Base légale : article 6 du décret du 25 août 2000

- *« La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique.*
- *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. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.*
- *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. »*

# 1. Évolution des plages

Existant	Proposition
<p>Pour l'horaire variable de droit commun, coexistent deux plages fixes sur lesquelles les agents sont tenus d'être présents (9h30-11h30 et 14h-16h) et trois plages variables (8h-9h30, 11h30-14h, 16h-19h30).</p> <p>Ces règles font régulièrement l'objet d'adaptations, notamment pour élargir les plages variables afin d'offrir plus de souplesse aux agents, comme c'est le cas depuis mars 2020.</p> <p>Ces élargissements sont mêmes sanctuarisés pour les agents travaillant sur les sites de Bédier, qui ont la possibilité de choisir deux formules de plages variables.</p>	<p><i>Pour les plages fixes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Raccourcir les plages fixes de 10h à 11h30 et de 14h30 à 16h, soit 3h de plage fixe contre 4 précédemment,</li><li>- Introduire une obligation minimale de présence de 4h par jour pour tous les agents, dont 3 sur les plages fixes,</li><li>- Faire terminer la plage fixe à 15h30 les veilles de vacances scolaires.</li></ul>

# 1. Évolution des plages

Existant	Proposition
<p>Pour l'horaire variable de droit commun, coexistent deux plages fixes sur lesquelles les agents sont tenus d'être présents (9h30-11h30 et 14h-16h) et trois plages variables (8h-9h30, 11h30-14h, 16h-19h30).</p> <p>Ces règles font régulièrement l'objet d'adaptations, notamment pour élargir les plages variables afin d'offrir plus de souplesse aux agents, comme c'est le cas depuis mars 2020.</p> <p>Ces élargissements sont mêmes sanctuarisés pour les agents travaillant sur les sites de Bédier, qui ont la possibilité de choisir deux formules de plages variables.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Pour les plages variables :</i><ul style="list-style-type: none"><li>- D'ajuster les plages variables de droit commun : 8h-10h, 11h30-14h30, 16h-19h30</li><li>- De laisser la possibilité à l'encadrant (niveau chef de bureau, validation sous-directeur) d'élargir les plages variables, pour l'ensemble du service, à la demande des agents, modifiable une fois par an, pour permettre aux agents d'arriver dès 7h ou 7h30 et de partir jusqu'à 19h30 ou 20h.</li></ul></li></ul>

## 2. Récupération du temps travaillé au-delà de l'obligation horaire

Existant	Proposition
<p>Obligation horaire de 35h par semaine.</p> <p>En fin de mois, le temps travaillé au-delà permet de générer des JRTT, dans la limite de 2 par mois et 22 par ans. Le temps additionnels est reporté le mois suivant dans le cadre du compte de débit-crédit, plafonné à 12h.</p> <p>JRTT utilisables jusqu'au 31 mars de l'année suivante.</p> <p>Subsistance de jours de récupération dans certaines directions.</p>	<p>Maintien de l'obligation horaire à 35h par semaine.</p> <p>Ajustement du nombre de JRTT pouvant être générés par mois et par an.</p> <p>Obligation de consommer les JRTT dans le trimestre suivant leur génération (ou épargne sur CET).</p> <p>Suppression définitive de la possibilité de produire des jours de récupération.</p>

### 3. Aménagement du temps de travail

Existant	Proposition
<p>Temps partiel (dispositions de droit)</p> <p>Semaine de 4 jours sans JRTT (réalisation des 35h sur 4 jours au lieu de 5, ce qui revient à bénéficier de 48 JRTT pré-positionnés chaque semaine.</p> <p>Le 5<sup>ème</sup> jour non travaillé ne peut être stocké ou cumulé d'une semaine sur l'autre)</p>	<p>Temps partiel (dispositions de droit)</p> <p>Semaine de 4 jours</p> <p><b>Semaine de 4,5 jours</b></p>

## 4. Badgeage unique/forfait cadre

Existant	Proposition
<p>« Badgeage unique » pour certains encadrants (CODIR, élargi jusqu'au chef de bureau, parfois adjoint, selon les directions)</p> <p>Crédit de 2 JRTT automatique dès lors que les agents ont été présents 18 jours dans le mois.</p>	<p>Élargissement du badgeage unique aux cadres et encadrants. Le niveau hiérarchique est défini par chaque direction.</p> <p>Génération des RTT comme les autres agents.</p> <p>Réfaction sur l'année suivante lorsque l'agent est absent (11 jours d'absence = perte d'1 JRTT).</p>

## 5. Pause méridienne

Existant	Proposition
<p>Obligation de 45 minutes de pause méridienne minimum</p> <p>Octroi d'un temps de trajet pour les agents éloignés du restaurant administratif</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réduction à 30 minutes la durée de pause méridienne <b>minimale</b> obligatoire. Cette proposition permet de maintenir pour les agents une amplitude totale de travail inchangée : ils peuvent compenser sur la pause méridienne le temps additionnel nécessaire pour générer des JRTT, sans avoir besoin de commencer plus tôt/finir plus tard.</li><li>- Suppression du temps de trajet pause méridienne. Cette disposition est illégale et ne peut réglementairement pas être reconduite (définition du temps de travail issue du décret de 2000, réponse à une question écrite de l'Assemblée nationale du 24 février 2003).</li></ul>

## 6. Présence et nécessité de service

Existant	Proposition
<p>La délibération horaire variable de 2001 prévoit que le chef de service peut définir des règles pour garantir les nécessités de service, et notamment la « nécessité d'assurer la continuité et la qualité du service public chaque jour d'ouverture de l'année, de 9h à 17h, soit une amplitude de 8 heures en tenant compte du choix quotidien des heures d'arrivée et de départ des agents et après concertation avec eux ».</p> <p>Sur cette base, certains services ont pu très ponctuellement établir des règlements de service, mais cette disposition n'est dans l'ensemble pas appliquée.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permettre à chaque chef de service d'organiser, sur la plage 9h-17h, la présence des agents, lorsque les nécessités de service le justifient (travail avec d'autres services, standards téléphoniques, etc.). Le principe doit être discuté, de manière annuelle, dans le cadre d'un projet d'organisation de service, validé par le sous-directeur.</li><li>- Permettre, dans le même projet d'organisation de service, au chef de service de préciser les horaires sur lesquels la présence des agents n'est pas souhaitée. Cette limitation n'a pas vocation à empêcher des agents de générer des JRTT.</li></ul>

04

Cadre de gestion des cycles

## Définition d'un cadre de gestion commun des cycles

- Ce point fera l'objet d'une réunion ultérieure dédiée (voir partie 7 . Calendrier).
- Objectif de définition d'un cadre commun de gestion, applicable à l'ensemble des cycles de la Ville.
- Ces règles ont vocation à proposer un cadre homogène et équitable sur différents sujets :
  - Définition du temps de travail et des activités assimilées (formation, pause, habillage/déshabillage, entraînement et préparation physique),
  - Méthodologie de construction des cycles de travail : délibération cadre du catalogue de cycles,
  - Règles de gestion courante des cycles à horaires fixes (règles d'acquisition des RTT, gestion des jours fériés).

# 05

Prise en compte de la pénibilité

# Prise en compte de la pénibilité

- Ce point fera l'objet d'une réunion ultérieure dédiée (voir partie 7 . Calendrier)
- Objectif de définition d'une grille de sujétions assise sur des critères précis, objectifs et équitables.
- Critères de pénibilité prévus par le code du travail (article L. 4161-1) et, spécifiquement pour les sujétions, par l'article 1 du décret du 25 août 2000.
- Réglementairement, les sujétions, pour être légales, doivent être précisément fondées par la pénibilité réelle des fonctions.
- A partir de ces critères, la grille de sujétions suivante peut être retenue. Pour chaque critère peut être appliqué un niveau de gradation faible / moyen / fort.



Agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées	Vibrations mécaniques	Postures pénibles définies comme position forcées des articulations	Manutention manuelle de charges	Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Bruit	Température extrême	Espace confiné	Activités exercées en milieu hyperbare	Contrainte de cycle (	Contrainte horaire
--	-----------------------	---	---------------------------------	---	-------	---------------------	----------------	--	-----------------------	--------------------

# 06

Formation professionnelle

# Formation professionnelle

- Réaffirmer le rôle de la formation professionnelle dans l'amélioration des déroulements de carrière et de la promotion des agents.
- Ce point fera l'objet d'une réunion ultérieure dédiée (voir partie 7 . Calendrier).

07

Calendrier

## Calendrier et ordre du jour prévisionnel

- Semaine du 29 mars : règles de gestion des cycles et des horaires fixes
- Semaine du 5 avril: retour sur les règles de gestion des cycles et des horaires fixes
- Semaine du 12 avril : grille de sujétions et catalogue de cycles à horaires fixes
- Semaine du 19 avril: retour sur la grille de sujétions et catalogue de cycles à horaires fixes
- Semaine du 3 mai : formation professionnelle
- Semaine du 10 mai : proposition d'un projet de règlement / accord
- Semaine du 24 mai : finalisation du projet de règlement / accord
  
- Passage au CT et CHSCT de juin
  
- Adoption par le Conseil de Paris de juillet