

DOCUMENT DE TRAVAIL

Temps de travail
et
mise en conformité des 1 607 heures

Dialogue social du 20 mai 2022

Contexte et textes de référence

Point d'étapes

Mesures nécessaires pour une mise en conformité

Pénibilité

Contexte et textes de référence

➤ Définition du temps de travail effectif annuel

Temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à leurs directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Pour un agent à temps plein, l'obligation annuelle de travail effectif en vigueur est de **1 607 heures**.

Modalités de calcul en application de la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012

nombre de jours dans l'année	365 jours
nombre de jours non travaillés	137 jours
. repos hebdomadaires (52 x 2)	104 jours
. congés annuels	25 jours
. jours fériés (moyenne)	8 jours

soit un nombre de **jours de travail effectif** de $365 - 137 = 228$ jours

$228 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1\,596 \text{ heures}$ arrondies à 1 600 heures

ou $228 \text{ jours} / 5 \text{ jours} = 45,6 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1\,596 \text{ heures}$ arrondies à 1 600 heures

+ 1 journée de solidarité

7 heures

1 607 heures

Contexte et textes de référence (suite)

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 a fixé la durée annuelle du temps de travail dans les collectivités à 1 607 heures pour un équivalent temps plein.

- Les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.
- La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 (article 47) a remis en cause cette possibilité avec la fin des régimes dérogatoires au plus tard le 1^{er} janvier 2022 pour les Communes, et le 1^{er} janvier 2023 pour les Départements et les Régions.
- Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2023, tous les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne pourront plus être maintenus.
- La collectivité doit délibérer en 2022 pour redéfinir de nouvelles règles dans le respect du dialogue social. Cette mise en conformité aux 1 607 heures s'opérera par l'adoption d'une délibération relative au temps de travail en juillet 2022, après consultation du Comité technique.

- Présentation aux CT des 28 février et 18 mars 2022 du contexte, des textes de référence et de la méthodologie proposée pour la mise en conformité des 1 607 heures.
- Premier dialogue social le 11 avril 2022, deuxième le 4 mai 2022, troisième le 20 mai 2022
- Etat des lieux de toutes les modalités d'application des règles relatives au temps de travail en vigueur (collecte des délibérations, règlements intérieurs, notes de service).
- Pénibilité : lors du premier dialogue social du 11 avril dernier, il a été évoqué par les organisations syndicales d'asseoir des jours supplémentaires de repos sur la notion de sujétions, entendue comme plus large que la notion de pénibilité. Cependant, l'étude d'impact de la loi d'août 2019 montre que les deux notions sont confondues et que les jours supplémentaires ne peuvent être accordés qu'aux emplois dont la pénibilité est avérée.

Mesures nécessaires pour une mise en conformité

- **Suppression du jour Président.**
- **Maintien de 2 jours de fermeture** : pont de l'Ascension et journée de la solidarité (lundi de Pentecôte).
 - Conséquence : maintien des 4 options du temps de travail avec évolution pour l'option 4 (de 35h à 36 h avec ½ journée non travaillée et 3,5 jours de RTT).
- **Jours de fractionnement** : ces congés sont obligatoirement attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :
 - 1 jour si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours en dehors de cette période
 - 2 jours si l'agent a pris au moins 8 jours en dehors de cette période.

Les 2 jours sont actuellement accordés d'office sans appliquer les conditions ci-dessus. Il convient de revenir à la réglementation en intégrant ces conditions.

Article 2 du décret n° 2001-623

Il s'agit de la possibilité offerte par l'article 2 du décret n° 2001-623 régissant le temps de travail dans la Fonction publique territoriale, rédigé comme suit :

« 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^{er} 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. »

Pénibilité : cadre réglementaire (suite)

La détermination des critères permettant aux métiers de bénéficier des jours de repos pour sujétions

Les critères permettant la qualification d'un travail pénible doivent être objectifs et justifiables. La recherche de conquête sociale par certaines collectivités, avec des critères baroques, paraît vouée à l'échec face au contrôle exercé par les Préfectures et par les Tribunaux administratifs. Ainsi, par une décision en référé d'octobre 2021, le Tribunal administratif avait suspendu l'application de la délibération de la Ville de Paris réduisant la durée annuelle de plusieurs jours pour tous les agents. On peut en déduire que tous les agents d'une collectivité ne sont pas éligibles à une réduction de la durée annuelle de travail.

Il est proposé de conditionner le bénéfice des jours de repos liés à des sujétions aux métiers répondant aux critères de pénibilité définis dans le Code du travail. Les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de la collectivité permettront de déterminer les métiers en question. Enfin, il convient de remarquer que cette doctrine restrictive paraît justifiée par l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles au sein de la collectivité.

L'application stricte de ces critères aboutit au constat de l'absence de tout métier « pénible » au Département. Néanmoins, l'administration entend donner une interprétation plus souple en attribuant des jours supplémentaires de repos sur les postes les plus exigeants physiquement.

A noter qu'il ne s'agit pas de trouver des prétextes pour réduire le temps de travail dans tous les métiers de la collectivité.

Pénibilité : méthodologie

- Confronter les métiers de la collectivité aux critères de pénibilité du Code du travail via le DUERP et l'analyse du travail :
 - ✓ lecture avec « souplesse » car pour rappel aucun métier ne serait éligible avec l'application stricte des critères de pénibilité.
- Un métier peut être concerné par plusieurs critères.
- Proposition :
 - ✓ 1 critère = 0,5 jour
 - ✓ 1 critère spécifique Viabilité hivernale = 1 jour.
- Non prise en compte des critères suivants :
 - milieu hyperbare : aucun métier n'est concerné
 - risque chimique : une politique de prévention à ce sujet est mise en place.

Pénibilité : méthodologie (suite)

Les critères du code du travail => environnements physiques agressifs

Facteurs de risques professionnels	Seuils		Repères / Commentaires
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures par an	Exemple du travail sur les routes : travail extérieur hiver et été. Exemple de métier exposé = agent des routes.
Bruit	Niveau d'exposition au bruit d'au moins 81 décibels (db) rapporté à une période de référence de 8 heures	600 heures par an	Exposition au bruit pendant un cycle long. Repère bruit > 81db = difficulté à communiquer avec ses collègues (hausse de la voix, cri, ou aucune communication possible). Exemples de métiers exposés au bruit : agent travaillant en restauration (cuisine, plonge), agent technique utilisant des outils, machines et/ou engins bruyants (tronçonneuse, marteau piqueur, machine à bois, etc.).

Pénibilité : méthodologie (suite)

Les critères du code du travail => contraintes physiques marquées

Facteurs de risques professionnels	Seuils		Repères / Commentaires
Manutentions manuelles de charge	Lever ou porter une charge supérieure ou égale à 15 kg. Pousser ou tirer une charge supérieure ou égale à 250 kg.	Activité impliquant de la manutention au moins 2h par jour	Manutention manuelle : opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. Exemples de métiers avec manutention manuelle : agent des routes, agent en cuisine, agent logistique du Pôle régie bâtiments.
Postures pénibles	Situation de travail avec les bras en l'air au-dessus des épaules. Situation de travail avec torsion/ flexion du dos. Situation de travail en position accroupie ou à genoux.	Activité impliquant des postures pénibles au moins 4h par jour	Exemples de métiers comprenant des postures pénibles : agent des collèges (hors agent d'accueil sauf s'il réalise des tâches d'entretien au moins 4h par jour), agent du Pôle régie bâtiments, agent des routes.
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras. Vibrations transmises à l'ensemble du corps.	Activité impliquant une exposition aux vibrations au moins 2h par jour	Exemples d'outils et d'engins exposant aux vibrations : marteau piqueur, ponceuse, taille-haie, autolaveuse, tondeuse, tronçonneuse, etc. Exemples de métiers exposés à des vibrations mécaniques : agent des routes, agent du Pôle régie bâtiments.

Pénibilité : les métiers « éligibles »

Cuisiniers ou autres agents exerçant en service restauration (collèges)

- ✓ critères : bruit, postures pénibles, manutentions manuelles de charge, travail répétitif
- ✓ nombre de jours : 4 critères x 0,5 jour = 2 jours.

Agents de maintenance (collèges)

- ✓ critères : postures pénibles, manutentions manuelles de charge
- ✓ nombre de jours : 2 critères x 0,5 jour = 1 jour.

Agents d'entretien (collèges et hors collèges)

- ✓ critères : postures pénibles, travail répétitif
- ✓ nombre de jours : 2 critères x 0,5 jour = 1 jour
- ✓ remarque : les agents d'entretien réalisant la plonge se retrouvent dans la catégorie agents exerçant en service restauration, soit 2 jours.

Agents de maintenance (Direction des bâtiments)

- ✓ critères : postures pénibles et manutentions manuelles de charge
- ✓ nombre de jours : 2 critères x 0,5 jour = 1 jour.

Pénibilité : les métiers « éligibles » (suite)

Agents des routes

- ✓ critères : températures extrêmes, rythme de travail (viabilité hivernale), contraintes physiques marquées (postures pénibles, manutentions manuelles de charge)
- ✓ nombre de jours : 1 critère VH = 1 jour + 2 critères x 0,5 jour = **2 jours** (1 jour pour les agents ne réalisant pas de viabilité hivernale).

Chefs de chantier

- ✓ critère : rythme de travail (viabilité hivernale)
- ✓ nombre de jours : 1 critère VH = **1 jour** (0 jour pour les agents ne réalisant pas de viabilité hivernale).

Mécaniciens

- ✓ critères : contraintes physiques marquées (postures pénibles, manutentions manuelles de charge), rythme de travail (viabilité hivernale)
- ✓ nombre de jours : 1 critère VH = 1 jour + 1 critère x 0,5 jour = **1,5 jour** (0,5 jour pour les agents ne réalisant pas de viabilité hivernale).

Pénibilité : les métiers « éligibles » (suite)

Magasiniers

- ✓ critère : rythme de travail (viabilité hivernale)
- ✓ nombre de jours : 1 critère VH = **1 jour** (0 jour pour les agents ne réalisant pas de viabilité hivernale).

Autres agents techniques de la catégorie C (exemple instructeur)

- ✓ critère : rythme de travail (viabilité hivernale)
- ✓ nombre de jours : 1 critère VH = **1 jour** (0 jour pour les agents ne réalisant pas de viabilité hivernale).

Pénibilité : les métiers « éligibles » (suite)

RÉCAPITULATIF

Métiers éligibles	Jours de pénibilité
Cuisiniers et autres agents exerçant en service restauration	2 jours
Agents de maintenance collèges	1 jour
Agents d'entretien collèges et hors collèges	1 à 2 jours
Agents de maintenance à la Direction des bâtiments	1 jour
Agents des routes	1 à 2 jours
Chefs de chantier	0 à 1 jour
Mécaniciens	0,5 à 1,5 jour
Magasiniers	0 à 1 jour
Autres agents techniques de la catégorie C	0 à 1 jour

Pour les assistants familiaux, la pénibilité est reconnue réglementairement sur le salaire via deux indemnités :

- l'indemnité 7/7 : elle est due mensuellement pour chaque enfant lorsque l'assistant familial effectue un accueil durant 7 jours consécutifs. L'indemnité 7/7 jours est versée autant de fois que de périodes d'accueil de 7 jours consécutifs dans la limite de 4 périodes par mois maximum ;
- une majoration pour sujétion particulière : indemnité en cas d'accueil d'enfant en situation de handicap.