

TEMPS DE TRAVAIL

Mise en conformité de la collectivité
avec la loi relative aux 1 607 heures

Annexe 4.1 du CT du 9 juin 2022

Présentation / Introduction

Contexte et textes de référence

Jours de pénibilité / **C**ritères

Jours de pénibilité / **P**roposition

Des dispositions particulières

Le maintien de mesures souples pour les agents des routes et des bâtiments

Des évolutions nécessaires

Les mesures de prévention en lien avec la pénibilité

Focus musées

Focus collèges

Actualisation du règlement du temps de travail

Présentation / Introduction

Le contexte et la méthodologie proposés pour une mise en conformité avec la loi relative aux 1 607 heures ont été présentés lors des Comités techniques des 28 février et 18 mars 2022.

Trois réunions de dialogue social se sont ensuite déroulées les 11 avril, 4 mai et 20 mai 2022.

Ces échanges ont permis de dégager les axes de travail en vue d'une mise en conformité du Département. Ils ont été centrés sur le seul enjeu des 1 607 heures, avec le souci de prendre en considération la situation actuelle de la collectivité, fruit de dispositions anciennes parfois, et non conformes à la légalité, sans pour autant dégrader les conditions de travail des agents.

La collectivité fixera ces nouvelles règles lors de la session du 4 juillet 2022 par l'adoption d'une délibération relative au temps de travail.

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

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 peuvent plus être maintenus.

La détermination des critères permettant aux métiers de bénéficier des jours de pénibilité

- 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, dans une décision en référé d'octobre 2021, le Tribunal administratif a 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.
- L'application stricte des critères du Code du travail permettrait d'aboutir au constat de l'absence de tout métier « pénible » au Département, analyse qui serait confortée par l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles au sein de la collectivité.
- Néanmoins, la Direction générale de la collectivité souhaite se doter d'une doctrine et d'une interprétation plus souple, mais toutefois objective, exigeante et raisonnable de la pénibilité, afin de pouvoir attribuer des jours supplémentaires de repos sur les postes les plus exigeants, avec le souci de la cohérence dans sa démarche. Les propositions qui suivent sont basées sur les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et visent à attribuer des demi-journées ou des journées de pénibilité sur la base d'une grille reposant sur le principe : 1 critère = ½ journée.

Domaine des collègues

Métiers	Nombre de jours	Règle de calcul
Chef cuisinier Cuisinier Aide de cuisine	2	0,5 jr x 4 critères (posture pénible, manutention manuelle, bruit, travail répétitif)
Agent polyvalent (entretien + plonge)	2	0,5 jr x 4 critères (posture pénible, manutention manuelle, bruit, travail répétitif)
Agent d'entretien (sans plonge)	1	0,5 jr x 2 critères (posture pénible, travail répétitif)
Agent de maintenance	1	0,5 jr x 2 critères (posture pénible, manutention manuelle)

Domaine des routes

Métiers	Nombre de jours	Règle de calcul
Agent des routes (vh*)	2	1 critère vh = 1jr + 0,5 jr x 2 critères (travail extérieur et contraintes physiques)
Agent des routes	1	0,5 jr x 2 critères (travail extérieur et contraintes physiques)
Chef de chantier (vh*)	1	1 critère vh : 1jr
Mécanicien (vh*)	1,5	1 critère vh : 1jr + 1 critère contraintes physiques : 0,5 jr
Mécanicien	0,5	1 critère contraintes physiques : 0,5jr
Magasinier (vh*)	1	1 critère vh : 1jr
Autres agents techniques (vh*)	1	1 critère vh : 1jr

* vh : viabilité hivernale

Domaine du social

Métiers	Nombre de jours	Règle de calcul
Travailleur social spécialité polyvalence	0,5	1 critère contact avec le public, risque agression = 0,5 jr
Travailleur social spécialité informations préoccupantes	0,5	1 critère contact avec le public, risque agression = 0,5 jr
Travailleur social spécialité enfance	0,5	1 critère contact avec le public, risque agression = 0,5 jr
Secrétaire CDS	0,5	1 critère contact avec le public, risque agression = 0,5 jr

Autres domaines

Métiers	Nombre de jours	Règle de calcul
Agent de maintenance des bâtiments et des archives	1	0,5 jr x 2 critères (posture pénible et manutention manuelle)
Agent d'entretien hors collègues	1	0,5 jr x 2 critères (posture pénible, travail répétitif)
Employé de bibliothèque - Chargé de la navette	1	0,5 jr x 2 critères (posture pénible et manutention manuelle)

Des dispositions particulières

- **La fermeture des services du Département à date fixe, 2 jours par an :**

- le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension
- le lundi de Pentecôte (journée de la solidarité).

- L'ouverture de la concertation sur **la complémentaire Santé et la Prévoyance.**

Le Département a l'obligation de participer mensuellement et partiellement au paiement des cotisations des agents à hauteur minimum de :

- 7 euros sur le risque Prévoyance à compter de 2025
- 15 euros sur le risque Santé à compter de 2026.

Il contribue déjà au risque Prévoyance depuis septembre 2014, à raison de 12 euros brut par mois pour les agents ayant souscrit un contrat dit labellisé.

- Des mesures en place pour la qualité de vie au travail :

- **la flexibilité des horaires de travail** en respectant des plages fixes de présence
- le maintien d'un choix entre **4 options du temps de travail**
- un **nouveau règlement du télétravail.**

Le maintien de mesures souples pour les agents des routes et des bâtiments

- Pour les agents des routes : l'attribution automatique des 2 jours de fractionnement est maintenue compte tenu notamment des contraintes de service et de l'obligation de poser 13 jours minimum en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- Le règlement intérieur du temps de travail sera révisé concernant les modalités de récupération des heures supplémentaires effectuées par les agents des routes. En effet, la pratique existante est une récupération horaire majorée au même taux que l'indemnisation (exemple : dans le cas d'1 heure supplémentaire effectuée la nuit, récupération de 2h30). A ce jour, le règlement intérieur du temps de travail des routes prévoit 1h effectuée = 1h15 à récupérer ou pour alimenter le CET, que l'heure soit réalisée de jour ou de nuit.
- La non-récupération en temps de travail effectif de la demi-journée de repos après 3 sorties pendant lesquelles l'agent des routes commence avant 4h30 et enchaîne sa journée normale de travail, est maintenue.
- Les repos compensateurs octroyés pour les situations suivantes sont maintenus :
 - aux agents en viabilité hivernale (VH) ou autres interventions aléatoires :
 - pour respecter un repos hebdomadaire continu de 35h si l'agent n'a pas eu 24h de repos continu dans la semaine précédant son intervention, aux agents en VH ou hors VH (interventions non programmées),
 - pour respecter un repos quotidien continu de 11h si l'agent a eu un repos avant son intervention inférieur aux seuils fixés par les textes en vigueur ;
 - aux agents hors VH pour les chantiers programmés de nuit :
 - journée de travail décalée la nuit et lendemain non travaillé en récupération.
- Pour les agents de la régie des bâtiments : les heures non travaillées du fait du repos compensateur ne sont pas récupérées.

Des évolutions nécessaires

- **Option 4** : la pratique actuelle est d'octroyer des jours de congés supplémentaires pour l'option 4 lors de la fermeture des services du Département. Il est proposé l'évolution de cette option de 35 heures à 36 heures avec ½ journée non travaillée et 6 jours de RTT (pas de modification pour les 3 autres options).
- **Jours de fractionnement** : la pratique actuelle est une attribution systématique de ces 2 jours supplémentaires sur le droit à congés annuels. A compter du 1^{er} janvier 2023, le bénéfice de ces congés sera à nouveau soumis à la réglementation selon laquelle l'agent bénéficie de ces jours supplémentaires lorsqu'il pose ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre selon les critères suivants :
 - 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 agents des collèges continuent à bénéficier automatiquement des 2 jours de fractionnement du fait du nombre suffisant de congés imposés (calendrier scolaire) en dehors de la période précitée.

- **Diminution du droit à RTT suite à maladie** pour tous les agents. Les agents des routes et les mécaniciens ne sont actuellement pas concernés. Un agent des routes travaille à temps plein, avec une moyenne de 36 heures sur 2 semaines, ce qui lui donne droit à 3,5 jours de RTT par an. Actuellement, ces 3,5 jours de RTT ne subissent pas de déduction lors d'arrêts maladie, à la différence des autres agents. Afin d'être en conformité avec la réglementation, il est nécessaire de supprimer cette mesure sachant que cette suppression a peu d'incidence sur les agents.

Exemple : un agent en maladie pendant 1 semaine perd 1 heure de RTT sur les 3,5 jours.

- **Suppression du jour Président.** Placé actuellement le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension, il sera déduit des RTT pour tous les agents concernés par la fermeture des services.

Les mesures de prévention en lien avec la pénibilité

Facteurs de risques professionnels	Mesures de prévention
Températures extrêmes	<p>Possibilité de modification des horaires de travail en périodes de fortes chaleurs, et ainsi d'éviter les horaires de pics de températures.</p> <p>Mise à disposition de gourdes et de glacières pour les agents des routes.</p> <p>Mise à disposition de vêtements spécifiques (hiver et été) pour les agents techniques (routes, maintenance et bâtiments).</p>
Bruit	<p>Mise à disposition de bouchons moulés aux agents des routes et aux agents du pôle régie bâtiments.</p> <p>Mise en place de cette mesure à venir pour les agents des collèges.</p> <p>Mise à disposition de casques anti-bruit aux agents techniques (bâtiments, routes, maintenance).</p> <p>Traitement acoustique à la conception des restaurants scolaires (collèges), et pour les restaurants scolaires existants le nécessitant (traitement réalisé au collège de Montréal-la-Cluse). Priorisation en cours pour les autres collèges.</p>

Les mesures de prévention en lien avec la pénibilité

Facteurs de risques professionnels	Mesures de prévention
Travail répétitif	Mise en place de rotation d'activités lorsque cela est possible (exemple : activité de plonge dans un collège, les agents tournent sur les différents postes).
Contraintes physiques : postures pénibles et manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques	<p>Aménagement des postes de travail suite à plusieurs études et après les interventions du SST, du CHSCT, etc. (exemple : mise en place de chariots et outils de ménage ergonomiques dans les collèges). Un renouvellement progressif est prévu pour l'ensemble des collèges.</p> <p>Prise en compte de ces facteurs de risques à la conception des nouveaux bâtiments et au réaménagement d'espaces de travail.</p> <p>Prise en compte de ces facteurs de risques à l'achat de nouveaux matériels et outils testés préalablement.</p> <p>Formation en santé et sécurité : accueil des nouveaux arrivants, formation aux TMS, formation métier (exemple : activité de bûcheronnage) etc.</p> <p>Amélioration technologique des outils (diminution du poids, des vibrations).</p>

Les mesures de prévention en lien avec la pénibilité

Facteurs de risques professionnels	Mesures de prévention
Agression	<p><u>Mesures matérielles</u></p> <p>Prise en compte du risque agression dès la conception de nouveaux bâtiments : espaces ouverts, bureaux avec portes communicantes, sécurisation des banques d'accueil.</p> <p>Prise en compte du risque agression lors du renouvellement des banques d'accueil.</p> <p>Système de contrôle d'accès (interphone) pour entrer dans un bâtiment (collèges, CDS).</p> <p><u>Mesures organisationnelles</u></p> <p>Mesures organisationnelles lors des visites à domicile « sensibles » => des mesures propres aux professionnels des différents territoires (être en binôme, repérage des lieux, téléphone à proximité, etc.).</p> <p>Organisation sur sites => fermeture d'accès au site en cas de consigne d'un parent agressif par exemple, lien d'action entre les sites et les gendarmeries les plus proches.</p> <p>Dispositif permettant de recenser les agressions et de les traiter en termes d'organisation, de santé et administrativement (dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, agissement sexiste et discrimination ...).</p> <p><u>Formation</u></p> <p>Formation à l'accueil d'un public difficile.</p>

La mise en conformité de la collectivité avec la loi sur les 1 607 heures a permis d'identifier la nécessité de réétudier l'organisation du temps de travail dans les musées du Département d'après les constats suivants :

- une trentaine de dimanches travaillés ainsi que 6 à 7 jours fériés pendant la saison d'ouverture des musées,
- une répartition déséquilibrée des présences dominicales par agent (de 4 à 18 par saison),
- une planification annuelle des présences le dimanche dans un musée uniquement.

A partir de ces constats, la collectivité va engager une analyse sur la planification annuelle des besoins de présence les dimanches et jours fériés pour tous les musées, et une répartition annuelle équilibrée entre les agents. Ceci induira une actualisation du règlement du temps de travail pour les musées.

En contrepartie de l'octroi du logement pour Nécessité Absolue de Service (NAS), 37 agents sont logés et soumis aux « obligations » suivantes :

- ✓ 70 h affectées à l'accomplissement de sujétions,
- ✓ 2 semaines d'astreinte technique et de sécurité par mois non indemnisées et non consécutives qui s'effectuent hors période des congés annuels de l'agent. Les interventions durant les périodes d'astreinte donnent lieu à récupération d'une durée équivalente au temps d'intervention dans les 30 jours qui suivent.

Les « 70 h de sujétions » seront formellement supprimées à compter de la rentrée scolaire 2022-2023, selon des modalités d'information en cours de diffusion. Cette évolution sera accompagnée d'une démarche d'explication et de formalisation d'outils (planning type) assurée conjointement par la Direction des collèges et par la Direction des ressources humaines auprès des équipes de direction des collèges concernés, et d'une redéfinition des tâches attendues pour les agents logés.

Un travail conjoint avec l'Education nationale est prévu pour préciser et mettre en cohérence le fonctionnement des astreintes dans les collèges d'une façon générale.

Le règlement du temps de travail est à actualiser. Il se décompose en 4 parties :

- les agents départementaux hors chefs de chantier, agents des routes, mécaniciens, agents des collèges et assistants familiaux,
- les chefs de chantier, agents des routes, mécaniciens,
- les agents des collèges,
- les assistants familiaux.