

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le temps de travail

Le temps de travail

I – Les cycles de travail

L'assemblée délibérante est tenue de fixer par délibération, les cycles de travail du personnel.

Exemples :

- ❖ Service administratif : 37 heures par semaine de 8h30 à..... et de 13h30 à
- ❖ Service technique : 35 heures en moyenne sur 2 semaines de 9 jours. 8h30 à..... et de 13h30 à et un vendredi sur deux en repos

Ces cycles de travail doivent respecter les garanties minimales de temps de travail :



Les garanties minimales :

	<u>Décret n°2000-815 du 25 août 2000</u>
Durée maximale hebdomadaire	48 heures 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum	
➔ Journalier	➔ 11 heures
➔ Hebdomadaire	➔ 35 heures, dimanche compris en principe
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
Travail de nuit	De 22 heures à 5 heures ou de 22 heures à 7 heures selon les textes

Parmi les cycles de travail, il est possible d'annualiser un temps de travail.

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- ➔ De répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- ➔ De maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Exemple :

Une ATSEM effectuant 7.75 heures par jour et travaillant 4 jours par semaine scolaire

- ❖ Heures journalières : 7.75 heures
- ❖ Heures hebdomadaires : 7.75 heures x 4 jours = 31 heures effectives
- ❖ Heures effectuées en période scolaire : 31h x 36 semaines = 1116 heures
- ❖ Heures lissées sur l'année scolaire : $1116 \text{ h} \times 35 / 1607 = 24.30$ heures

(Un fonctionnaire rémunéré à temps complet effectue 1607 heures)

L'ATSEM sera rémunérée toute l'année du 01.09. au 31.08.2020 : 24.30 heures hebdomadaires.

Une note ainsi qu'un simulateur de temps de travail d'agent travaillant sur les rythmes scolaires est à votre disposition.

II – Les RTT

Lorsqu'un agent effectue plus de 35 heures par semaine, il peut bénéficier, en compensation, de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT).



Nombre de jours RTT attribués en fonction du temps de travail effectué :

S'agissant d'un agent exerçant ses fonctions à raison de cinq jours par semaine :

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
Temps partiel 80%	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 50%	11,5	9	6	3

Remarque :



Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Certaines catégories de personnels sont soumises à un régime d'obligation de service inférieur à celui prévu par le cadre général.

Exemples :

- ❖ Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique sont tenus d'assurer 16 heures d'enseignement par semaine.
- ❖ Pour les assistants d'enseignement artistique, le temps complet est égal à 20 heures.

III – Le temps non complet

Il peut être créé, par délibération, des emplois à temps non complet pour lesquels la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures par semaine.

Dans le département, beaucoup d'emplois sont à temps non complet, ce qui entraîne beaucoup d'agent dits « pluri communaux ou intercommunaux ».

L'agent intercommunal cumule plusieurs emplois, à temps non complet, avec dans chaque collectivité le même grade. Le fonctionnaire « interco » va dérouler exactement la même carrière, dans chaque structure employeur.

Le cumul des heures effectuées peut atteindre 40 heures hebdomadaires.

L'agent pluri communal pourra dérouler des carrières différentes, puisqu'il n'est pas nommé sur le même grade.

Exemple :

- ❖ Un adjoint technique 15 heures nommé dans une commune cumule une autre activité de fonctionnaire relevant du grade d'adjoint d'animation à 16 heures hebdomadaires, soit au sein de la même commune soit dans une autre collectivité.

Une modification des heures attachées à un emploi à temps non complet figurant au tableau des effectifs, nécessite, avant de délibérer, l'avis du comité social territorial. La condition est que la modification soit de plus de 10 % du temps de travail. Dans le cas contraire, la délibération peut être rédigée directement. Un arrêté ou un avenant à contrat viendra ensuite acter la nouvelle durée hebdomadaire.

IV – Le temps partiel

Le temps partiel est à différencier du temps non complet.

L'emploi créé au tableau des effectifs reste à temps complet ou dans certains cas à temps non complet. Une délibération ainsi qu'un arrêté viennent autoriser l'agent à exercer à temps partiel.

❖ Deux sortes de temps partiel existent :

	Temps partiel autorisé	Temps partiel de droit
Fonctionnaires à temps complet	Oui : Quotités de 50 % à 99%	Oui : Quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.
Fonctionnaires à temps non complet	Oui : Quotités 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% <u>(Depuis le 01.01.2025, décret n° 2024-1263 du 31.12.2024)</u>	Oui : Quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.
Agents contractuels à temps complet	Oui : Quotités de 50 % à 99%- Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an <u>(Depuis le 01.01.2025, décret n° 2024-1263 du 31.12.2024)</u>	Oui : Quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an <u>(Depuis le 01.01.2025 décret n° 2024-1263 du 31.12.2024)</u>
Agents contractuels à temps non complet	Oui : Quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an <u>(Depuis le 01.01.2025, décret n° 2024-1263 du 31.12.2024)</u>	Oui : Quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an <u>(Depuis le 01.01.2025, décret n° 2024-1263 du 31.12.2024)</u>

Le temps partiel, qu'il soit, sur **autorisation ou de droit** est demandé par courrier de l'agent à son employeur, en précisant les raisons, la quotité souhaitée, la date d'effet et sa durée.

Concernant le **temps partiel de droit**, l'employeur ne peut en principe le refuser.

Le temps partiel de droit est accordé :

- ➞ À l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ; ce temps partiel peut prendre effet à tout moment dans le délai de trois ans ; il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.
- ➞ À l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- ➞ Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- ➞ Aux fonctionnaires et agents contractuels handicapés relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11 de l'article L323-3 du code du travail (actuellement : L 5212-13), après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive,

En cas de temps partiel, comment sont calculés les congés annuels ?

Comme les agents à temps complet, les agents à temps partiel ont droit, en matière de congés annuels, à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, comptés en jours ouvrés.

Exemples :

- ❖ Un agent à temps complet travaillant 5 jours/semaine = 25 jours de congés
- ❖ Un agent à temps partiel à 80% (4 jours/semaine) = 20 jours de congés

En cas d'arrêt maladie, comment est géré le temps partiel ?

Pendant les arrêts pour maladie, les agents à temps partiel perçoivent la rémunération correspondant à leur quotité de temps partiel, pour le plein traitement comme pour le demi traitement ; à l'issue de leur période de travail à temps partiel, ils sont rétablis à temps complet.

En cas d'arrêt pour congé maternité, paternité ou adoption, comment est géré le temps partiel ?

Pendant ces périodes, le temps partiel est suspendu et les agents sont rémunérés sur la base de leur temps de travail initial.

V – La journée de solidarité

La journée de solidarité est intégrée dans les 1607 heures de travail. Elle a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Elle représente 7 heures pour un agent à temps complet.

Elle est proratisée en fonction du temps de travail d'un agent à temps non complet.

Elle est effectuée :

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1er mai) exemple : le lundi de Pentecôte,
- Par la réduction du nombre de jours ARTT (impossible pour les collectivités qui auront choisi une durée hebdomadaire de travail de 35h sans ARTT)
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures (pour un agent à temps complet) précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

VI – Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de 35 heures, une fois les jours de RTT accordés, s'il y a lieu, constituent des heures supplémentaires.

Les agents peuvent effectuer, au vu des nécessités des services, et à la demande du supérieur hiérarchique, des heures supplémentaires.

L'heure est soit récupérée, soit indemnisée. Concernant l'indemnisation, seuls les agents de catégorie B et C peuvent percevoir l'indemnisation.

Le montant de l'heure supplémentaire est calculé en fonction de l'indice détenu par l'agent ; le taux horaire est déterminé en prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et la bonification indiciaire dont il bénéficie éventuellement, et est calculé dans les conditions suivantes :

- Taux des 14 premières heures réalisées dans le mois : $(\text{traitement brut annuel} / 1820) \times 1,25$
- Taux des heures suivantes (15ème à 25ème dans le mois) : $(\text{traitement brut annuel} / 1820) \times 1,27$

- Heures supplémentaires de nuit : majoration de 100% du taux de l'heure supplémentaire, au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures au-delà des 14 premières heures.
- Heures du dimanche et jours fériés : majoration de 2/3 du taux de l'heure supplémentaire au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures au-delà des 14 premières heures.

Les heures supplémentaires sont limitées à 25 heures par mois (heures supplémentaires de nuit, de dimanches et jours fériés incluses).

VII – Les heures complémentaires

Les agents travaillant à temps non complet, peuvent effectuer des heures en plus, appelées heures complémentaires jusqu'à 35 heures. (Au-delà de 35 heures, ce sont des heures supplémentaires.)

Pour les agents à temps non complet avec un cycle hebdomadaire, les heures effectuées, au-delà du temps de travail défini par le cycle sont considérées comme heures supplémentaires seulement si elles sont effectuées au-delà de (35h) ; les heures effectuées en deçà de cette durée sont considérées comme heures complémentaires.

Pour les agents à temps non complet avec un cycle à la quinzaine, les heures effectuées, au-delà du temps de travail défini par le cycle sont considérées comme heures supplémentaires seulement si elles sont effectuées au-delà de la durée légale de travail correspondant à la quinzaine (70h) ; les heures effectuées en deçà de cette durée sont considérées comme heures complémentaires.

Pour les agents à temps non complet avec un cycle annuel, les heures effectuées, au-delà du temps de travail défini par le cycle sont considérées comme heures supplémentaires seulement si elles sont effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail (1 607h) ; les heures effectuées en deçà de cette durée sont considérées comme heures complémentaires.

Soit : Les heures complémentaires sont rémunérées sur la base d'une heure de travail normal (traitement brut mensuel d'un temps complet, correspondant à l'indice majoré (avec éventuellement NBI) détenu par l'agent divisé par 151,67).

Soit : Les heures complémentaires sont majorées et indemnisées comme suit **(concerne uniquement les agents qui occupent des emplois permanents)** :

Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

Exemple :

Pour une durée de travail de base de 20 heures hebdomadaires, si l'agent effectue des heures complémentaires, les deux premières heures seront majorées de 10 %, les heures complémentaires suivantes effectuées, seront majorées de 25 %).

Le fonctionnaire intercommunal effectuant des heures en plus, se verra indemniser des heures complémentaires, en effet, elles sont effectuées pour le compte d'une des communes employeurs.

VIII – Les Jours fériés

En moyenne, sont décomptés 8 jours fériés à l'année. La rémunération est maintenue.

La liste exacte :

- ➔ Jour de l'an : 1er janvier
- ➔ Lundi de Pâques : lendemain du dimanche de Pâques
- ➔ Fête du travail : 1er mai
- ➔ Ascension : jeudi, 40 jours après le dimanche de Pâques
- ➔ Victoire 1945 : 8 mai
- ➔ Lundi de Pentecôte : suivant le 7ème dimanche après Pâques
- ➔ Fête nationale : 14 juillet
- ➔ Assomption : 15 août
- ➔ Toussaint : 1er novembre
- ➔ Armistice 1918 : 11 novembre
- ➔ Noël : 25 décembre

Durant une période de congé annuel, s'il y'a un jour férié, ce dernier n'est pas décompté en congé annuel.

Un jour férié se situant en dehors des obligations de service (par exemple en cas de temps partiel) ne donne pas lieu à récupération (quest. écr. AN n°69071 du 27 mai 1985).