

FICHE

Modifications des règles régissant le temps de travail dans la fonction publique territoriale

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales sont fixées par les assemblées délibérantes dans les limites applicables aux agents de l'État.

L'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature a fixé la durée hebdomadaire du travail effectif à 35 heures par semaine. Il a été rendu applicable aux agents territoriaux par le 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.

La durée annuelle de travail est calculée en tenant compte des repos hebdomadaires (104 jours), des congés annuels (25 jours) et des jours fériés (8 jours).

Soit un total de jours travaillés de 228 jours pour un total horaire travaillé annuel de 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auquel s'ajoutent 7 heures, compte tenu de la journée de solidarité.

La durée annuelle de travail est donc de 1 607 heures. Il s'agit à la fois d'un plancher et d'un plafond.

Une dérogation à cette durée annuelle de travail était cependant prévue pour tenir compte de la mise en place, par les collectivités territoriales, de régimes antérieurs à 2001 plus favorables.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les dérogations des régimes antérieurs favorables en vue d'harmoniser la durée du travail dans les trois versants de la fonction publique.

La loi fixe une échéance aux assemblées délibérantes concernées pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents territoriaux. Cette échéance est fixée à mars 2021 pour le bloc communal.

Par ailleurs, la chambre régionale des comptes (CRC) d'Île-de-France a eu l'occasion de constater ces dernières années que plusieurs collectivités du Val-de-Marne ont mis en place un régime de temps de travail illégal.

Sur le seul échantillon des collectivités du Val-de-Marne contrôlées par la CRC (8 collectivités), l'écart avec la durée de 1607 heures annuelles est équivalent à au moins 311 équivalents temps plein (ETP), soit une moyenne de 39 ETP par collectivité.

Cet écart représente un surcoût estimé par la CRC au minimum à 32,2 millions d'euros de masse salariale par an, soit en moyenne près de 4 millions d'euros par collectivité, doublé d'une absence de service fait.

Compte tenu de l'échéance législative et de ces nombreuses observations, un travail de rationalisation et de mise en conformité aux règles régissant le temps de travail doit être mené.

J'appelle particulièrement votre attention sur les points suivants : la définition des cycles de travail, le droit à congés, les autorisations spéciales d'absences et les heures supplémentaires.

1 - Cycles de travail

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée a supprimé la dérogation relative aux régimes antérieurs favorables. Les collectivités conservent toutefois la possibilité de définir par délibération, des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents. Cette dérogation à la durée annuelle du travail pour sujétions particulières est maintenue, sous le contrôle du juge qui apprécie la légalité du recours à ce motif.

Les délibérations prévoyant des cycles de travail spécifiques doivent expliciter les sujétions particulières justifiant le recours à ce régime dérogatoire. Il peut être lié à la spécificité de certains métiers, à la nature des missions de service public ou à un objectif d'amélioration du service rendu à l'utilisateur.

2 - Droit à congés

L'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 dispose que tout fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit 25 jours pour une semaine de travail de 5 jours et 30 jours pour une semaine de travail de 6 jours. Le nombre de jours de congés est calculé au prorata du temps travaillé.

Les congés supplémentaires, comme le jour à l'occasion de la fête des mères, les jours pour ancienneté dans la fonction publique, les jours accordés pour départ en retraite ou attribution d'un congé de fin d'activité, les jours « du maire », les jours « hors statuts », les jours « exceptionnels », les jours « de repos » et les congés liés à la médaille d'honneur, sans que cette liste soit exhaustive, sont donc à proscrire.

Le décret n° 85-1250 précité ne prévoit pas non plus l'octroi de jours de congés supplémentaires au titre d'une quelconque ancienneté ou sur décision du maire, ni la possibilité pour une assemblée délibérante locale de s'affranchir de la réglementation en la matière.

3 - Autorisations d'absences

L'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées (...) 4° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux ». À défaut de décret d'application, les congés et leurs durées doivent être déterminés par chaque collectivité territoriale. Dans ce cadre, je vous rappelle que deux principes doivent guider votre action : la parité avec la fonction publique d'État et les nécessités de service et que cela ne doit ainsi pas être l'occasion d'une augmentation des motifs d'octroi de ces autorisations et en conséquence du nombre de jours accordés.

Ces autorisations d'absences illégales ne doivent pas être d'une durée plus longue, étendues à des degrés plus éloignés de parenté et disproportionnées au regard de ce qui est pratiqué par l'État en méconnaissance du principe de parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

4 - Heures supplémentaires

Selon les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, l'organe délibérant de la collectivité doit fixer, par cadre d'emplois et fonctions, la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires aux agents de catégorie C et B.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires à ces personnels est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisés (système de pointage) permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies.

Pour les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est inférieur à 10.

Le nombre des heures supplémentaires accomplies dans les conditions fixées par le décret susmentionné ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures.

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

De plus, des dérogations au contingent mensuel peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les limites prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000, après consultation du comité technique ministériel ou du comité technique d'établissement, pour certaines fonctions dont la nature est précisée par arrêtés interministériels.

Le Préfet de Val-de-Marne

Raymond LECHEVALIER

