

Contenu

ARTICLE 1 Caisse de retraite des fonctionnaires tx : la situation pourrait « se dégrader fortement 2	
« Décrochage des traitements indiciaires »..... 2	
Un âge de départ qui augmente « naturellement »..... 3	
Des dépenses « incompatibles avec le programme de stabilité » 3	
Quel coût d'une mesure d'âge ? 4	
ARTICLE 1 BIS Mesures RH prévues par la loi de finances rectificative pour 2022..... 5	
Compensation financière du point d'indice, dérogation du remboursement de la rémunération d'un fonctionnaire d'État mis à disposition et fonds de compensation pour le versement du supplément familial 5	
Financement de l'apprentissage et nouvelle extension du complément de traitement indiciaire issue du Ségur de la santé..... 6	
ARTICLE 2 Evolution professionnelle : la formation et l'accompagnement des agents publics évoluent.... 7	
Accès aux actions de formation 7	
Congé de transition professionnelle 8	
De nouvelles obligations pour les employeurs 9	
Période d'immersion professionnelle..... 9	
ARTICLE 3 Quel coût représentent les fonct° momentanément privés d'emploi et combien sont-ils ?..... 10	
ARTICLE 4 Les mille et une façons de passer aux 1 607 heures..... 11	
Badgeuses physiques et par ordinateur 12	
Élargissement des plages horaires variables 12	
Dérogations 13	
A la carte 13	
Le Conseil constitutionnel a donné tort aux collectivités récalcitrantes 13	
Une heure en plus qui a du sens..... 13	
Une conciliation des temps dans la dentelle..... 14	
ARTICLE 5 Informations :..... 14	
Pour le Conseil d'Etat, être en télétravail n'empêche pas de bénéficier de tickets restaurant..... 14	

ARTICLE 1 Caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux : la situation pourrait « se dégrader fortement »

Publié le 16/09/2022 • Par La Gazette •



Le rapport 2022 que le Conseil d'orientation des retraites a publié le 15 septembre dessine un avenir financier sombre pour le système de retraites. S'il nuance la portée des chiffres projetés, Pierre-Louis Bras, président du Cor, annonce une dégradation de la situation pour la caisse de retraites des agents territoriaux. En évaluant les efforts qui seraient nécessaires, ce rapport lance le débat pour la réforme des retraites.

Cette fois, l'avenir des retraites est bel et bien remis sur la table : le président de la République, Emmanuel Macron, a expliqué le 12 septembre, lors d'une rencontre avec l'Association de la presse présidentielle, qu'il pourrait profiter du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), cet automne, pour concrétiser sa réforme des retraites. Ceci alors que s'annonçait un rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (Cor) prévoyant que le système « serait déficitaire en moyenne sur les 25 prochaines années ».

Publié le 15 septembre, ce rapport 2022 du Cor, qui dresse effectivement, ce constat, prend acte de l'annonce par l'Insee d'un vieillissement de la population plus marqué que prévu : « En 2070, la France devrait compter environ un million d'actifs en moins qu'en 2021, observe Pierre-Louis Bras, président du Cor, ce qui signifie moins de Produit intérieur brut (PIB) et moins de cotisations. »

A ces évolutions démographiques s'ajoutent les effets d'une faible évolution des effectifs de fonctionnaires. Selon les hypothèses de la direction du Budget, ceux-ci devraient se maintenir à un niveau stable jusqu'en 2032 dans les trois versants, avant que l'évolution des troupes territoriales et hospitalières ne reprennent une progression similaire à celle de l'emploi global. « La situation de la CNRACL ne devrait donc pas s'améliorer, analyse Pierre-Louis Bras. Celle-ci est l'un des régimes à l'équilibre aujourd'hui mais dont l'état se dégradera fortement. »

« DECROCHAGE DES TRAITEMENTS INDICIAIRES »

En cause également dans la diminution des ressources, « un décrochage des traitements indiciaires par rapport aux rémunérations des autres actifs », note le rapport. Cette « chute très significative et majeure », selon Pierre-Louis Bras, devrait être de 2 % entre aujourd'hui et 2030.

Le Cor a travaillé sur la projection, établie par la direction du Budget, d'une augmentation de la part des primes dans la rémunération moyenne des fonctionnaires de 2030 à 2037. Ses conclusions : leurs pensions

sont alors « moins élevées qu'elles ne le seraient avec une part stable des primes ». Cependant, à l'échelle du système, tous régimes confondus, l'effet de cette évolution est « dilué ».

Le rapport du Cor apporte néanmoins quelques nuances à ces prédictions de déficits. « Nous ne validons pas des affirmations selon lesquelles, à cause des évolutions démographiques, les dépenses exploseraient », affirme Pierre-Louis Bras. Il voit en effet deux mécanismes correcteurs. Premier d'entre eux : une baisse relative des pensions moyennes, c'est-à-dire leur différentiel par rapport aux rémunérations des actifs. Second modulo : « Même si l'on ne fait rien, l'âge de départ à la retraite va augmenter, car la réforme de 2014 produit encore ses effets », explique-t-il.

UN AGE DE DEPART QUI AUGMENTE « NATURELLEMENT »

De 61 ans en moyenne en 2010, cet âge moyen de départ serait ainsi « naturellement » porté à près de 64 ans en 2070. Selon le Panorama de l'emploi territorial 2022 publié récemment par la FNCDG, il est ainsi déjà à la hausse dans ce versant de la fonction publique, particulièrement pour les affiliés de la CNRACL : ceux-ci partaient à la retraite à près de 62 ans en moyenne en 2020, contre 61 ans et deux mois en 2016. Sur la même période, l'âge de départ des contractuels, affiliés à l'Ircantec, est passé de 62 ans et 8 mois à 63 ans.

Le rapport du Cor et ses projections pessimistes pour le solde du système de retraite sont aussi à considérer avec précaution – de l'avis même de ses représentants – du fait d'un « artefact statistique » : en novembre 2021, face à des prévisions de croissance alors inférieures à ce qui s'est passé dans la réalité, les membres du Cor ont convenu de rester sur l'hypothèse d'un taux de chômage, à terme, de 7 %.

Calculant donc qu'il y aurait une baisse du nombre de cotisants à partir de 2027, ils concluent à une aggravation du déficit jusqu'en 2032. « Mais si l'on cible un chômage à 4,5 %, variante dont on me disait qu'elle était farfelue, mais à présent plus plausible, pointe Pierre-Louis Bras, les dépenses sont relativement stables sur cette période. »

DES DEPENSES « INCOMPATIBLES AVEC LE PROGRAMME DE STABILITE »

Reste qu'au-delà de 2032, dans toutes les hypothèses, elles augmenteront bel et bien. Or, d'ores et déjà, l'évolution de ces sommes nécessaires aux retraites – qui représentent un quart des dépenses publiques – « est incompatible avec le programme de stabilité », observe le président du Cor, qui ajoute : « Notre rôle n'est pas d'avoir un avis sur ce sujet, mais de dresser le constat qu'il y a un hiatus. »

Quant aux leviers possibles, les membres du Cor se gardent également de donner la priorité à l'un ou l'autre, mais ils indiquent dans quelle proportion chacun devrait être activé si l'on veut un équilibre structurel du système chaque année jusqu'en 2070. Si l'on agit sur l'âge de départ à la retraite, celui-ci devrait être augmenté de 4 mois en 2027 par rapport à ce qu'il serait sans réforme (63,1 ans) et jusqu'à 2,6 ans en 2070 (avec des modulations en fonction des hypothèses de croissance). Cette année-là, cela le porterait éventuellement à 66,5 ans.

Autre levier : l'augmentation du taux de prélèvement. Celle-ci devrait être de 0,2 à 1,7 % par rapport au taux « spontané » atteint chaque année. Quant à la poursuite de la diminution de la pension relative, troisième solution, elle devrait être chaque année de – 0,6 % à – 5,4 % selon les hypothèses.

QUEL COUT D'UNE MESURE D'AGE ?

Mais pour le Cor, il faut aussi prendre en compte les effets qu'auraient chacune de ces mesures. Le report de l'âge de départ à la retraite conduit ainsi à devoir verser des pensions supérieures : selon les cas-types établis par le Cor, un fonctionnaire de catégorie B de la génération 1960 aura un taux de remplacement de 79,7 % s'il part à 67 ans, contre 69,5 % pour un départ à 64 ans et 64,2 % s'il arrête sa carrière cette année.

Un autre effet possible est l'augmentation d'autres dépenses sociales : « Lorsqu'on réalise un point d'économies, un tiers est perdu de cette façon », pointe Pierre-Louis Bras. C'est le cas, par exemple, des prestations pour invalidité, une situation qui concerne particulièrement les fonctionnaires : selon le Panorama 2022 de l'emploi territorial, un départ à la retraite sur dix dans les collectivités relevait d'une telle situation.

Les femmes sont particulièrement touchées, à 61 %, contre 39 % pour les hommes. Or un autre effet des mesures, encore, doit être considéré, estime le Cor, c'est le bien-être des personnes. Pour Pierre-Louis Bras, « c'est en ces termes qui faut poser le débat public ».

ARTICLE 1 BIS Mesures RH prévues par la loi de finances rectificative pour 2022

Publié le 14 septembre 2022 à 11h50 - par Rédaction Weka



Publiée au *Journal officiel* le 17 août 2022, après l'adoption définitive par la commission mixte paritaire et la validation par le Conseil constitutionnel, la loi de finances rectificative pour 2022 prévoit des mesures inhérentes à la gestion du personnel.

Parmi ces dispositions, la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit une compensation financière au profit des communes et de leurs groupements pour faire face à la revalorisation du point d'indice, l'extension de la dérogation du remboursement de la rémunération d'un fonctionnaire d'État mis à disposition, la création de fonds de compensation pour le versement du supplément familial de traitement, le financement de l'apprentissage ainsi qu'une nouvelle extension du complément de traitement indiciaire issue du Ségur de la santé.

COMPENSATION FINANCIERE DU POINT D'INDICE, DEROGATION DU REMBOURSEMENT DE LA REMUNERATION D'UN FONCTIONNAIRE D'ÉTAT MIS A DISPOSITION ET FONDS DE COMPENSATION POUR LE VERSEMENT DU SUPPLEMENT FAMILIAL

Pour soutenir les communes et leurs groupements face à l'augmentation de leurs dépenses du fait de la revalorisation du point d'indice et du contexte inflationniste, une compensation financière par l'État est prévue sous la forme d'une dotation par prélèvement sur les recettes de l'État. Toutefois, cette compensation n'est réservée qu'à certaines communes et certains de leurs groupements. Un décret à venir doit en préciser les modalités d'application.

Une extension de la dérogation du remboursement de la rémunération d'un fonctionnaire d'État mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local est actée. À compter du 1er mars 2022, les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux auprès desquels sont mis à disposition des fonctionnaires d'État, peuvent bénéficier de la possibilité de déroger à l'obligation de remboursement de la rémunération des fonctionnaires mis à disposition.

Un fonds de compensation pour le versement du supplément familial de traitement et de l'allocation spécifique de cessation d'activité en lien avec une exposition à l'amiante est créé. Il concerne les collectivités et établissements publics locaux employant au moins un fonctionnaire à temps complet. Un fonds particulier est également consacré pour les collectivités et établissements publics locaux n'employant que des fonctionnaires à temps non complet. Les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux sont tenus de s'affilier au fonds national de compensation

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET NOUVELLE EXTENSION DU COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE ISSUE DU SEGUR DE LA SANTE

La loi de finances rectificative modifie les dispositions du Code général de la fonction publique relatives au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et notamment en ce qui concerne le financement de l'apprentissage. Elle consacre les nouvelles modalités de financement de l'apprentissage prévues par les dispositions de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022.

Le complément de traitement indiciaire (CTI) est une nouvelle fois étendu à de nouveaux agents publics par la loi de finances rectificative pour 2022. Le CTI constitue une revalorisation de la rémunération de certains agents publics, fonctionnaires et contractuels, qui exercent des fonctions médicales ou médicosociales dans différents établissements et structures. La liste des agents bénéficiaires est étendue. Y sont désormais inclus les puéricultrices et les agents relevant de corps ou de cadres d'emplois précisés par décret, exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile. Un nouveau décret est attendu pour fixer précisément les corps et cadres d'emplois dont doivent relever les agents exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ou d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées. Les modalités de versement du CTI sont rétroactives pour un versement à compter du 1er avril 2022.

L'ensemble de ces mesures représente un coût de 600 millions à destination des collectivités et établissements publics locaux.



[Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#) [LFR : une dotation compensera l'inflation et la hausse du point d'indice](#)

ARTICLE 2 Evolution professionnelle : la formation et l'accompagnement des agents publics évoluent

Publié le 25/07/2022 • Par La Gazette



Accès prioritaire aux actions de formation, congé de transition professionnelle, immersion professionnelle... Un décret du 22 juillet définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.

Un décret du 22 juillet présente les modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle. Ce texte, qui a reçu un avis favorable du CNEN, concerne les agents des trois versants, mais certaines de ses dispositions sont spécifiques aux agents de la fonction publique territoriale.

Il définit une action de formation comme un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales.

Ce décret prévoit notamment un accès prioritaire pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap et l'agent public particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle).

ACCES AUX ACTIONS DE FORMATION

L'agent territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique dans les conditions suivantes :

- lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, celui-ci en bénéficie de plein droit ;
- lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;
- lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent concerné.

Attention : le bénéficiaire des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

Par dérogation, la durée maximale pendant laquelle le fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories peut bénéficier de congés de formation professionnelle est portée à cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

De même, la durée pendant laquelle ce fonctionnaire, qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle, perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à vingt-quatre mois, et la durée pendant laquelle ce fonctionnaire s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique est au maximum de trente-six mois.

CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

De plus, le fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :

- d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;
- d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

A savoir que lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande est motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Par dérogation, la durée totale pendant laquelle l'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial qui appartient à l'une de ces catégories peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle est portée à cinq années. De même, lorsque l'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial bénéficiaire

d'un congé de formation professionnelle appartient à l'une de ces catégories, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont il relève pendant une durée limitée à vingt-quatre mois.

Enfin, l'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial appartenant à l'une de ces catégories peut bénéficier d'un bilan de compétences, d'un congé pour bilan de compétences, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience et d'un congé de transition professionnelle dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories.

DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS

Le décret prévoit que chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Ce document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel ainsi que le plan individuel de développement des compétences.

Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social compétent. Jusqu'au 1er janvier 2023, cette information est délivrée au comité technique compétent.

L'article 7 du décret définit le bilan de parcours professionnel, qui consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

L'article 8 définit quant à lui le plan individuel de développement des compétences, qui consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

PERIODE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE

Enfin, le décret prévoit que chaque agent public puisse bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Références

- [Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, JO du 24 juillet.](#)

ARTICLE 3 Quel coût représentent les fonctionnaires momentanément privés d'emploi et combien sont-ils ?

Publié le 12/09/2022 • Par La Gazette

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Des dispositions ont été prises pour réduire le nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et leur coût pour les finances publiques. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modernise le dispositif de prise en charge des FMPE.

Ce nouveau dispositif, décrit aux articles 21-I-4°, 78 et 79 et 94-XVI de cette même loi, tend principalement à faciliter et favoriser le retour à l'emploi des FMPE. Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération, en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50 %.

À l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite.

Des dispositions particulières d'entrée en vigueur ouvrent également la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

Pour les autres agents, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de ladite loi sera prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Ils bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.

Au 1er janvier 2016, 410 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 150 en catégorie A, 93 en catégorie B et 167 en catégorie C. Au 1er janvier 2020, 473 FMPE étaient pris en charge par les Centres

de Gestion : 113 en catégorie A, 80 en catégorie B, 280 en catégorie C. Pour les catégories C, le chiffre s'explique par des suppressions de syndicaux intercommunaux employant beaucoup d'adjoints techniques. L'estimation du coût des FMPE doit faire l'objet d'un travail de chiffrage fin et actualisé.

Références

- [Question écrite d'Éric Pauget, n°39964, JO de l'Assemblée nationale du 10 mai.](#)

ARTICLE 4 Les mille et une façons de passer aux 1 607 heures

Publié le 14/09/2022 • Par La Gazette et ID CITE



Le passage aux 1 607 heures a entraîné la remise à plat des pratiques et la définition de nouvelles règles. Cycles, horaires, heures supplémentaires... qu'a changé la mise en conformité avec le temps de travail légal ?

La contrainte du passage aux 1 607 heures a donné l'occasion aux collectivités de réfléchir à l'organisation du temps de travail. Et, pour la grande majorité d'entre elles, de procéder à une harmonisation de règles devenues au fil du temps disparates et illisibles. « Nous n'avons aucune vision d'ensemble. Nous avons découvert une hétérogénéité des pratiques qui créait de l'iniquité. Il a fallu remettre à plat tous les cycles pour les re-standardiser », illustre, entre autres, Olivier Veber, directeur général des services du département de la Seine-Saint-Denis (7 200 agents).

En Bretagne (4 100 agents), les agents des lycées avaient conservé leurs cycles de travail quand ils sont arrivés de l'État, avec des historiques différents, selon qu'ils exerçaient auparavant dans des lycées agricoles, maritimes ou à l'Éducation nationale. « Il n'y avait pas de visibilité sur les emplois du temps et ils ne savaient plus, lorsqu'ils ne travaillaient pas, si cela relevait de congés annuels ou de repos », rapporte Gildas Lebreton, directeur général adjoint « ressources, transformation et services aux usagers ».

Les 1 607 heures ont permis d'officialiser un mode de travail annualisé pour ces agents ainsi que pour les éclusiers, dont « la comptabilisation du temps n'était pas claire », souligne-t-il.

La contrainte légale aura au moins servi à ça : radiographier les organisations du temps de travail et les rendre plus lisibles, voire y faire le ménage. A Auchel (160 agents, 10 300 hab., Pas-de-Calais), la comptabilisation des heures supplémentaires se faisait sur déclaration des chefs de service. Or, celles-ci avaient tendance à croître (+ 15 % entre 2011 et 2016).

« Le nouveau règlement du temps de travail, mis en place au 1er janvier 2021, a été l'occasion d'analyser le fonctionnement des services, notamment pour mieux contrôler le recours aux heures supplémentaires », relate Sophie Mottet, directrice des ressources humaines.

BADGEUSES PHYSIQUES ET PAR ORDINATEUR

Pour ce faire, un outil de gestion du temps automatisé, avec badgeuses physiques et par ordinateur, est déployé en ce mois de septembre. « On sent une certaine appréhension chez les agents. Ce qui est tout à fait normal, car le dispositif est nouveau. Mais ils vont vite se rendre compte de son intérêt. Ils auront, ainsi, directement accès à leur solde de congés et pourront faire leur demande en ligne, par exemple pour les jours "enfants malades" », avance Sophie Mottet.

Pour les activités avec une intensité différente selon les périodes de l'année, justement susceptibles de générer des heures supplémentaires, des collectivités ont opté pour une annualisation qui a pu être « vendue » aux agents comme une organisation « plus cohérente avec les rythmes de travail »...

Certaines en ont profité pour mettre un terme à des pratiques « hors cadre », comme cette collectivité du sud de la France qui a cessé de payer le travail du dimanche en heures supplémentaires. « Pour qu'il n'y ait pas de perte de rémunération, nous avons majoré l'indemnité pour travail dominical », rapporte le DRH.

D'autres ont mis au carré leur régime indemnitaire. « Pour les agents travaillant en horaires décalés, le dimanche et la nuit, complété l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, là où, avant, nous avions une indemnité pour horaires atypiques », illustre Béatrice Colas, DRH de Saint-Herblain (1 000 agents, 48 000 hab., Loire-Atlantique).

ÉLARGISSEMENT DES PLAGES HORAIRES VARIABLES

A Lille (4 500 agents, 234 500 hab.), la collectivité a surtout veillé à ce que le passage aux 1 607 heures ne dégrade pas les conditions de travail. « Pour nous, il n'était pas question de révolutionner l'organisation, mais de prévenir les risques psychosociaux et de faire des ajustements pour mettre fin à des pratiques qui ne respectaient pas les garanties minimales pour la santé des agents », explique Maryse Carrez, directrice des relations sociales et du travail. Mais pas question, dans la ville de Martine Aubry, d'aller vers du « travail à la carte qui mettrait à mal l'égalité entre agents ».

A contrario, en Ile-et-Vilaine, le département a choisi d'offrir un maximum de liberté aux agents dans l'organisation de leur temps. Souvent, l'assouplissement est venu de l'instauration ou de l'élargissement des plages horaires variables. A Saint-Herblain, ces horaires, qui n'existaient auparavant qu'à la bibliothèque, sont testés dans les directions volontaires.

Cela s'accompagne du déploiement d'un outil de gestion du temps dématérialisé sur ordinateur, pour badger en présentiel comme en télétravail. « Le contrôle du temps de travail est nécessaire dès lors qu'on met en place des horaires variables », rappelle la DRH.

Les cinq heures de « débit-crédit » qui préexistaient pour les agents de la bibliothèque ont été conservées, mais ce système n'a pas été élargi aux directions en test. « Les horaires variables permettent de favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie privée et d'instaurer une souplesse d'organisation, sans générer du temps supplémentaire. Cela implique que les agents s'autorégulent », explique Béatrice Colas.

DEROGATIONS

Les seules réductions encore admises à la durée légale du temps de travail concernent les missions imposant des sujétions particulières, notamment en cas de modulation importante du cycle de travail, de travaux pénibles ou dangereux, de travail de nuit, en horaires décalés.

Décret [n° 2001-623](#) du 12 juillet 2001, art. 2.

A LA CARTE

Horaires variables, deux cycles de travail (5 ou 4,5 jours), quatre semaines types (35, 37, 37 h 30 ou 40 heures) avec choix de moduler ou d'annualiser... à Guéret (320 agents, 12 700 hab., Creuse), le règlement du temps de travail 2022 ouvre le champ des possibles.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A DONNE TORT AUX COLLECTIVITES RECALCITRANTES

Le chapitre est définitivement clos. Dans sa décision n°2022-1006 QPC du 29 juillet, le Conseil constitutionnel a débouté quatre communes du Val-de-Marne (Bonneuil-sur-Marne, Fontenay-sous-Bois, Ivry-sur-Seine et Vitry-sur-Seine) ayant brandi le principe de libre administration afin de déroger à la mise en œuvre des 1 607 heures. Les Sages ont déclaré que les dispositions issues de la loi du 6 août 2019 étaient conformes à la Constitution, entraînant, de facto, l'obligation pour les collectivités de délibérer.

Le maire de Bonneuil-sur-Marne, Denis Öztörün Ömür, a donc annoncé qu'il proposerait de pouvoir, sur le temps de travail des agents, disposer d'une heure et demie par semaine de pratiques sportives ou de formation favorisant la cohésion de groupe et le bien-être au travail.

Focus

UNE HEURE EN PLUS QUI A DU SENS

Emmanuelle Licitri, directrice générale adjointe chargée des RH

[Ville et CCAS de Cavaillon, CA Luberon monts de Vaucluse □ (Vaucluse) 16 communes • 54 900 hab.]
A Cavaillon (ville, CCAS et agglomération, 800 agents), le passage aux 1 607 heures signifiait travailler environ une heure de plus par semaine pour les services qui étaient sous le minimum légal. « Chaque équipe a été interrogée sur ce qui pouvait être fait, et qui ait du sens, durant les heures travaillées en plus : accomplir des tâches non réalisées faute de temps, faire face à une charge de travail plus importante, préserver la santé... » note Emmanuelle Licitri, directrice générale adjointe chargée des RH mutualisée.

Par exemple, les agents d'entretien consacrent une heure par semaine à nettoyer minutieusement leur chariot et les cuisiniers, les frigos. Le temps d'habillage des personnels de la petite enfance a été intégré dans le temps de travail effectif. Au sein du service de la collecte, l'heure en plus est consacrée à la prévention

des troubles musculosquelettiques. « Cela a permis une reconnaissance et une valorisation de certaines tâches », assure Emmanuelle Licitri.

Focus

UNE CONCILIATION DES TEMPS DANS LA DENTELLE

Camille Etesse, □ chargée de mission « projets transversaux RH »

[Ille-et-Vilaine □ 4 250 agents • 1,08 million d'hab.] Le département d'Ille-et-Vilaine s'est doté d'un nouveau règlement du temps de travail le 1er janvier 2020, après plus d'un an et demi de préparation. Près de 330 agents se sont exprimés, lors d'ateliers ou par écrit. « Cette mise en conformité a été l'occasion de réétudier l'organisation du temps de travail dans sa globalité, avec, en filigrane, la volonté de faciliter la conciliation vie pro - vie perso et de faire de la dentelle », explique Camille Etesse, chargée de mission « projets transversaux RH ».

L'une des journées de RTT peut désormais être posée en heures et une autorisation spéciale d'absence de 9 jours fractionnables a été créée pour augmenter la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant. En revanche, l'autorisation spéciale d'absence « formateurs externes » a été supprimée.

Cinq cycles de travail différents, sur 5 ou 4,5 jours, ont été définis pour les agents qui badgent : de 36 h 28 hebdomadaires à 39 h 10 en passant par 37 h 30 avec, selon les cycles, 0, 6 ou 15 jours de RTT. Les heures en excédant sont reportables, non plus dans la limite de 4 heures mais de 12 heures sur le trimestre, et sont récupérables sur plages variables, par journée ou demi-journée.

Des horaires différents entre l'été et l'hiver ont été actés pour les agents des routes et du service « travaux ». Ils travaillent sur 5 jours à 39 h 10 avec 15 jours de RTT, tout comme les agents techniques des équipes mobiles.

ARTICLE 5 Informations :

POUR LE CONSEIL D'ETAT, ETRE EN TELETRAVAIL N'EMPECHE PAS DE BENEFICIER DE TICKETS RESTAURANT

Publié le 28/07/2022 • par La Gazette

Le Conseil d'Etat souligne qu'en l'état de l'article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, lorsqu'une administration décide d'attribuer le titre-restaurant à ses agents dans les conditions prévues à l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.

Dans cette affaire, pour annuler la décision refusant au requérant l'attribution de titres-restaurant, le tribunal administratif avait jugé que le droit au bénéfice de cet avantage devait, pour les agents exerçant leurs fonctions en télétravail à domicile ou dans des locaux distincts de ceux de leur employeur public, être apprécié en tenant compte de l'éloignement de leur lieu de télétravail avec un dispositif de restauration collective.

En statuant ainsi, alors qu'il lui revenait seulement de rechercher si l'intéressé aurait bénéficié de cet avantage s'il avait exercé ses fonctions sur son lieu d'affectation, le tribunal administratif avait commis une erreur de droit.

Mais ici, il se trouve que le requérant, qui était affecté à la direction départementale des finances publiques, a demandé l'attribution de titres-restaurant pour les jours de télétravail effectués à son domicile en vertu de la convention de télétravail qu'il avait signée avec son administration, sur la période allant du 20 novembre 2017 au 1er octobre 2019, date à laquelle il a fait valoir ses droits à la retraite. Or pendant cette période, il pouvait bénéficier sur son lieu d'affectation de l'accès à un dispositif de restauration collective, ce qui l'excluait de l'attribution de titres-restaurant. Par suite, il n'avait pas davantage droit aux titres-restaurant, au cours de cette période, pour les jours de travail effectués à son domicile.

Références [Conseil d'État, 7 juillet 2022, req. n°457140.](#)