



DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS
DELIBERATION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 20 JUIN 2022

PRESIDENCE DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE LEROY

Secrétaire : Mme Nicole CHEVALIER

Étaient présents : M. Jean-Claude LEROY, Mme Mireille HINGREZ-CÉRÉDA, Mme Valérie CUVILLIER, M. Bertrand PETIT, Mme Blandine DRAIN, M. Jean-Marc TELLIER, Mme Maryse CAUWET, M. Ludovic LOQUET, Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY, M. Jean-Claude DISSAUX, M. Laurent DUPORGE, Mme Karine GAUTHIER, M. Alain MEQUIGNON, Mme Evelyne NACHEL, M. François LEMAIRE, Mme Florence WOZNY, M. Jean-Jacques COTTEL, Mme Caroline MATRAT, M. Sébastien CHOCHOIS, Mme Sophie WAROT-LEMAIRE, M. André KUHCINSKI, Mme Fatima AIT-CHIKHEBBIH, M. Pierre GEORGET, Mme Carole DUBOIS, M. Olivier BARBARIN, M. Etienne PERIN, Mme Maryse DELASSUS, M. Claude BACHELET, Mme Maïté MULOT-FRISCOURT, M. Bruno COUSEIN, Mme Emmanuelle LAPOUILLE, M. Alexandre MALFAIT, Mme Sylvie MEYFROIDT, M. Frédéric MELCHIOR, Mme Brigitte PASSEBOSC, M. Marc SARPAUX, Mme Marie-Line PLOUVIEZ, M. Steeve BRIOIS, M. Ludovic PAJOT, Mme Anouk BRETON, Mme Nicole CHEVALIER, Mme Audrey DESMARAI, M. Alain DE CARRION, M. Jean-Luc DUBAËLE, M. Philippe DUQUESNOY, Mme Delphine DUWICQUET, Mme Ingrid GAILLARD, M. Raymond GAQUERE, Mme Séverine GOSSELIN, Mme Aline GUILLUY, M. Guy HEDDEBAUX, M. Sébastien HENQUENET, M. Ludovic IDZIAK, Mme Michèle JACQUET, Mme Maryse JUMEZ, M. Daniel KRUSZKA, Mme Emmanuelle LEVEUGLE, Mme Geneviève MARGUERITTE, M. Michel MATHISSART, Mme Sandra MILLE, Mme Maryse POULAIN, M. Benoît ROUSSEL, M. Jean-Pascal SCALONE, Mme Véronique THIEBAUT, Mme Françoise VASSEUR, M. François VIAL.

Excusé(s) : M. Daniel MACIEJASZ, Mme Laurence LOUCHAERT, Mme Denise BOCQUILLET, Mme Stéphanie GUISELAIN, M. Philippe FAIT, Mme Brigitte BOURGUIGNON, M. Jean-Louis COTTIGNY, M. René HOCQ, Mme Marine LE PEN, M. Philippe MIGNONET, Mme Cécile YOSBERGUE.

Absent(s) : M. Michel DAGBERT.

MISE EN ŒUVRE DE LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES ANNUELLES)

(N°2022-252)

Le Conseil départemental du Pas-de-Calais,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et, notamment, ses articles L.3121-14 et L.3211-1 ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.611-2 et suivants, L.821-1 et suivants et L.822-28 ;

Vu la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 modifiée autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment, son article 47 ;

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, instituant une journée de solidarité ;
Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
Vu le décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
Vu la circulaire NOR : RDF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;
Vu la circulaire ministérielle NOR MFPP1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
Vu la circulaire ministérielle NOR INT/B/08/00106/C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT ;
Vu la délibération n°12 du Conseil Général en date du 12 février 2001 « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public » ;
Vu la délibération n°24 du Conseil Général en date du 15 mai 2000 « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public » ;
Vu le rapport du Président du Conseil départemental, ci-annexé ;
Vu l'avis du comité technique rendu lors de ses réunions du 7 juin 2022 et 16 juin 2022 ;
Vu l'avis de la 6^{ème} commission « Finances et service public départemental » rendu lors de sa réunion du 31/05/2022 ;

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

Article 1 :

D'abroger, à compter du 1^{er} janvier 2023, les délibérations n°24 du Conseil Général en date du 15 mai 2000 et n°12 du Conseil Général en date du 12 février 2001 susvisées relatives au « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public », selon les modalités reprises au rapport joint à la présente délibération.

Article 2 :

D'adopter, à compter du 1^{er} janvier 2023, les nouvelles dispositions relatives à la mise en œuvre de la durée légale du temps de travail, reprises ci-dessous et au rapport joint à la présente délibération :

Contexte :

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Les collectivités territoriales bénéficiaient jusqu'alors, en application de l'ancien 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.

Or, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin à cette disposition.

En effet, l'article 47 de cette loi abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail et contraint les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à modifier l'organisation du temps de travail des personnels. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents.

En conséquence, les décisions d'octroi de jours de repos et les mesures locales diminuant la durée légale du temps de travail en deçà des 1607h, ne disposent plus de fondement légal et réglementaire et doivent être abrogées.

Les organisations syndicales ont été consultées sur la mise en œuvre de la durée légale du temps de travail à 1607 heures et sur l'organisation du travail, dans le cadre des travaux inscrits pour 2022 sur l'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Un groupe de travail avec les organisations syndicales représentées au comité technique a été installé le 28 janvier 2022 et s'est réuni à 3 reprises.

La démarche du Département du Pas-de-Calais en ce qui concerne l'organisation du temps de travail des agents repose sur les principes suivants :

- l'équité de traitement ;
- le respect et la transparence des règles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des pénibilités physiques.

Sur ce dernier point, et dans le cadre de sa politique de santé au travail et de prévention des risques professionnels, la collectivité souhaite prendre en compte les sujétions particulières liées à certaines activités et réduire, pour certains métiers, la durée annuelle du temps de travail. Les conditions de mise en œuvre de ces sujétions particulières sont présentées dans la partie III du présent rapport.

La présente délibération s'applique à l'ensemble des personnels départementaux à l'exclusion des personnels affectés dans les collèges, dont le régime de travail est adapté aux spécificités de leurs missions et au cycle scolaire.

I/ LE CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « *les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000* ».

1/ La durée légale du temps de travail

L'article 611-1 du code général de la fonction publique précise que « *le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents* ».

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées.

Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée de solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

2/ Les garanties minimales encadrant le temps de travail

L'aménagement du temps de travail doit respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et fixées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, reprises au tableau ci-dessous. Il ne peut être dérogé aux règles de garanties minimales énoncées que dans les cas et conditions listés par le décret n°2000-815.

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 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
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

II/ L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

1/ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

A compter du 1^{er} janvier 2023, deux durées hebdomadaires de travail hebdomadaire sont possibles au sein du Département du Pas-de-Calais, soit :

- 39h45 par semaine sur 5 jours du lundi au vendredi, soit en moyenne 7h57 par jour
- 35h30 par semaine sur 5 jours du lundi au vendredi, soit en moyenne 7h06 par jour

L'agent pourra choisir entre ces 2 régimes sous réserve des nécessités de service dans le cas d'une affectation dans une direction ou un service exigeant une organisation du travail par équipe, et définie par un règlement du temps de travail de la collectivité.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail dans le respect des garanties minimales et font l'objet de plannings de service ou individuels.

2/ Durée de la pause méridienne

Le temps de repas obéit aux mêmes règles juridiques que le temps de pause.

La pause méridienne n'est en général pas inférieure à 45 minutes afin de favoriser la préservation de la santé et les bonnes pratiques nutritionnelles. Elle peut être réduite à un minimum 30 minutes pour les agents qui ne sont pas soumis à des horaires fixes de travail et lorsque les conditions de restauration le permettent par leur proximité.

3/ Les congés annuels

Le droit à congés annuels est ouvert en début d'année civile sur la période de référence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, ou à la date d'arrivée de l'agent au sein de la collectivité au prorata des services effectués jusqu'au 31 décembre de l'année civile.

La durée des congés annuels est de 5 fois les obligations hebdomadaires de service (soit 25 jours pour un agent à temps plein).

Les agents qui exercent leurs fonctions sur une partie de la période de référence voient leur droit à congés proratisé sur la période considérée. Ainsi, les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de l'année ont un droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (par exemple, un agent qui travaille 9 mois a droit à : $9/12 \times 25 = 18,75$ arrondis à 19 jours).

Les droits à congés sont proratisés en fonction du taux d'activité :

Nombre de jours de congés annuels en fonction de la quotité de travail

<u>QUOTITE DE TRAVAIL</u>	<u>NOMBRE DE JOURS DE CONGES ANNUELS</u>
100%	25
90%	22,5
80%	20
70%	17,5
60%	15
50%	12,5

Attribution de jours de fractionnement :

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux :

- un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ;
- il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Les jours de fractionnement sont attribués que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les jours de fractionnement sont proratisés en fonction du taux d'activité.

4/ Les jours de réduction du temps de travail (ARTT)

a) Calcul du droit à jours de ARTT

Les jours ou heures de travail effectif réalisés au-delà des 1607 heures sont cumulés et récupérés sous forme de jours de repos compensateur dit de « ARTT », dont le décompte

est établi comme suit, pour les agents à temps plein ou à temps partiel (proratisation avec, le cas échéant, un arrondi à la demi-journée supérieure) :

Durée hebdomadaire de travail	39h45	35h30
Nombre de jours ARTT		
Temps complet (100%)	27	3
Temps partiel (90%)	24,3 (arrondi à 25)	2,7 (arrondi à 3)
Temps partiel (80%)	21,6 (arrondi à 22)	2,4 (arrondi à 2,5)
Temps partiel (70%)	18,9 (arrondi à 19)	2,1 (arrondi à 2,5)
Temps partiel (60%)	16,2 (arrondi à 16,5)	1,8 (arrondi à 2)
Temps partiel (50%)	13,5	1,5

b) Modalités d'utilisation des ARTT pour les jours de pont

L'autorité territoriale peut décider de fermer les locaux du Département sur 2 ponts par année civile en fonction du calendrier des jours fériés, considérant que la majorité des fonctions exercées par les agents peuvent être effectuées sur une autre période et qu'ainsi cette fermeture n'est pas préjudiciable au bon fonctionnement de l'administration et à la continuité du service public.

Il sera ainsi défini, à chaque début année civile, 2 jours de repos compensateurs collectifs sur le contingent de droits ARTT individuel fixé plus haut :

- un jour ARTT pour le pont de l'Ascension
- un jour ARTT pour un autre pont.

Lorsque ces jours ARTT « collectives » mobilisés pour les 2 ponts annuels coïncident avec la journée de temps partiel de l'agent, il est retenu le principe « du hasard du calendrier ». La journée de temps partiel ne peut donc être ni reportée ni récupérée.

Les autres jours ARTT sont posés librement par journée ou demi-journée, tout au long de l'année, sous réserve de l'accord hiérarchique, et en fonction des nécessités de service.

Les jours de ARTT peuvent être cumulés avec des congés annuels dans la limite réglementaire de 31 jours calendaires consécutifs.

c) Réduction des jours ARTT

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Conformément aux dispositions fixées par l'article L 822-28 du code général de la fonction publique, les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents fonctionnaires ou contractuels

Il s'agit principalement du congé de maladie ordinaire, du congé de longue maladie, du congé maladie de longue durée, et du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour les fonctionnaires ainsi que du congé de maladie, de grave maladie ou résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pour les agents contractuels.

Les autorisations d'absence exceptionnelle également le nombre de jours ARTT dans les conditions prévues par la réglementation (*circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique*).

ABSENCE SUR L'ANNEE POUR UN AGENT TRAVAILLANT SUR UNE QUOTITE DE TRAVAIL DE 39H45	
De 0 à 8 jours	0
De 8,5 à 17 jours	1 jour
De 17,5 à 26 jours	2 jours
De 26,5 à 35 jours	3 jours
Par période de 8,5 jours supplémentaires	1 jour

ABSENCE SUR L'ANNEE POUR UN AGENT TRAVAILLANT SUR UNE QUOTITE DE TRAVAIL DE 35H30	
De 1 à 75 jours	0
De 76 à 152 jours	1
Par période de 76 jours supplémentaires	1 jour

En fonction du taux d'activité, le nombre de jours d'absence générant la déduction est modulé. Cette règle s'applique à l'ensemble des quotités de temps partiel : 90%, 80%, 70%, 60%, 50%.

5/ Réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est applicable aux fonctionnaires et aux contractuels et prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Au sein du Département du Pas-de-Calais, la journée de solidarité sera réalisée par le travail d'un jour d'ARTT. A cet effet, il sera donc procédé au retrait d'un jour d'ARTT sur le contingent individuel des agents.

III/ SUJETIONS PARTICULIERES

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui supprime en son article 47 les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail, ne remet pas en question les dérogations prévues par l'article 2 du 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 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Cet article prévoit que l'assemblée départementale peut, après avis du comité technique, fixer une durée annuelle de travail en dessous du plancher de 1607 heures, 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.

1/ Les critères de sujétions particulières

La collectivité fait le choix de tenir compte de la pénibilité physique pour des métiers précis en fonction de critères objectifs. Pour cela, elle s'est appuyée sur les articles L4161-1 et D4161-1 du code du travail qui listent des facteurs de risques professionnels.

De plus, certains agents, notamment en relation avec des publics difficiles, ont des sujétions liées à la nature particulière de leur mission qui les expose à des risques de violence externe. Cet indicateur est suivi dans le rapport annuel, présenté pour avis au CHSCT, et faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Ont été retenus les quatre catégories de critères suivants :

- contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, niveau d'exposition au bruit d'au moins 81 décibels ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en horaires décalés ;
- exposition à la violence externe : métiers dont la représentation dans le total annuel d'attributions de protection fonctionnelle pour motif de violence externe est supérieur à 40%.

2/ Les métiers concernés par les sujétions

L'exposition à ces critères a fait l'objet d'un examen approfondi avec l'appui de la médecine préventive et du service prévention des risques professionnels, sur la base, notamment, du document unique d'évaluation des risques professionnels, des fiches métiers et des fiches d'exposition réalisées lors des entretiens infirmiers de santé au travail.

L'annexe ci-jointe à la délibération présente pour le Département du Pas-de-Calais les métiers concernés par une ou plusieurs sujétions particulières.

3/ Les valeurs de sujétions

Pour chacun des métiers entrant dans les critères présentés ci avant, il est appliqué les volumes de réduction de la durée annuelle du travail suivants :

- 1 à 3 sujétions génèrent la réduction de 2 jours par an,
- 4 sujétions ou plus génèrent la réduction de 4 jours par an.

4/ La mise en œuvre des sujétions

Ces réductions seront appliquées aux agents sur la base de la décision d'affectation les concernant et actualisée lors des mobilités.

Pour les agents exerçant leur métier à temps partiel ou à temps incomplet, les droits à congé générés par les sujétions seront proratisés.

La mise à jour des métiers pris en compte sera réalisée en fonction de l'actualisation des évaluations des risques professionnels et de l'indicateur de violence externe suivi dans le bilan annuel de la protection fonctionnelle.

Article 3 :

La présente délibération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Dans les conditions de vote ci-dessous :

Pour : 68 voix (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Union pour le Pas-de-Calais ; Groupe Rassemblement National ; Non-inscrits) Contre : 0 voix Abstention : 9 voix (Groupe Communiste et Républicain) Absent sans délégation de vote : 1 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen)

(Adopté)

.....
LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL,

Jean-Claude LEROY

ARRAS, le 20 juin 2022

Pour le Président du Conseil départemental,
La Directrice Générale des Services,

Signé

Maryline VINCLAIRE

LISTE DES METIERS SOUMIS A DES SUJETIONS PARTICULIERES ET A LA PENIBILITE

Cf Articles L4161-1 et D4161-1 du code du travail

version du 11/05/22

			Travaux pénibles ou dangereux						Facteurs RPS
			Contraintes physiques marquées			Environnement physique agressif		Certains rythmes de travail	Exposition à la violence externe
			Manutention manuelle de charges	Postures pénibles (positions forcées des articulations)	Vibrations mécaniques	Agents chimiques dangereux + poussières et fumées	Bruit	Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Taux d'attribution de protection fonctionnelle pour violence externe supérieur à 40%
Agent d'exploitation en voierie	X	X	X	X	X	X	X		
Agent d'exploitation du bureau des activités en régie	X	X	X	X	X	X	X		
Agent des Ateliers Arras et St Martin les Boulogne (DM2R)			X	X		X	X		
Magasinier magasin Arras			X						
Agent de maintenance en CMB : menuisier, peintre, plombier chauffagiste, frigoriste, électro technicien...			X	X		X			
Atelier siège : menuisier, peintre, plombier chauffagiste, serrurier, jardinier...			X	X		X			
Chargé d'essais et mesures SM3R PADT			X	X					
Agent gardien et concierge sites départementaux hors collèges		X	X						
Magasinier du garage départemental			X						
Mécanicien du garage départemental				X		X			
Chauffeur / convoyeur du garage départemental et Cabinet	X	X							
Agent Événementiel	X	X	X	X	X				
Agent administratif château Hardelot	X	X							
Agent technique château Hardelot (salon de thé et théâtre)	X	X		X					
Jardinier château Hardelot			X	X		X			
Agent d'entretien au château Hardelot	X	X	X	X					
Agent du patrimoine musées	X	X							
Magasinier archives			X						
Agent d'entretien au siège		X	X	X					
Agent d'entretien sur les territoires		X	X	X					
Aide laborantin Cat C + Laborantins Cat B Laboratoire Départemental d'Analyses (LDA)						X	X	X	
Préleveur Cat B au Laboratoire Départemental d'Analyses (LDA)			X	X		X			
Agent de restauration / cuisinier au restaurant administratif			X	X			X		
Archéologue (Cat A) + technicien de fouilles (Cat B)				X		X	X		
Assistant socio-éducatif en Service Enfance Famille (SEF)								X	
Agent de sécurité au siège		X							

DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

Pôle Ressources et Accompagnement
Direction des Ressources Humaines
Direction Adjointe Gestion de Proximité

RAPPORT N°11

Territoire(s): Tous les territoires

CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 20 JUIN 2022

MISE EN ŒUVRE DE LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES ANNUELLES)

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique en ses articles L 611-2 et suivants et le titre II du livre VIII sur les protections liées à la maladie, à l'accident, à l'invalidité ou au décès ;

Vu le code général de la fonction publique en son article L822-28 ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT ;

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

Vu la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

Vu la délibération n°24 du Conseil général en date du 15 mai 2000 relative au « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public » qui sera remplacée par la présente délibération ;

Vu la délibération n°12 du Conseil général en date du 12 février 2001 relative au « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public »;

Vu l'avis du comité technique en date du 7 juin 2022 ;

Contexte :

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Les collectivités territoriales bénéficiaient jusqu'alors, en application de l'ancien 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.

Or, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin à cette disposition.

En effet, l'article 47 de cette loi abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail et contraint les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à modifier l'organisation du temps de travail des personnels. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents.

En conséquence, les décisions d'octroi de jours de repos et les mesures locales diminuant la durée légale du temps de travail en deçà des 1607h, ne disposent plus de fondement légal et réglementaire et doivent être abrogées.

Les organisations syndicales ont été consultées sur la mise en œuvre de la durée légale du temps de travail à 1607 heures et sur l'organisation du travail, dans le cadre des travaux inscrits pour 2022 sur l'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Un groupe de travail avec les organisations syndicales représentées au comité technique a été installé le 28 janvier 2022 et s'est réuni à 3 reprises.

La démarche du Département du Pas-de-Calais en ce qui concerne l'organisation du temps de travail des agents repose sur les principes suivants :

- l'équité de traitement ;
- le respect et la transparence des règles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des pénibilités physiques.

Sur ce dernier point, et dans le cadre de sa politique de santé au travail et de prévention des risques professionnels, la collectivité souhaite prendre en compte les sujétions particulières liées à certaines activités et réduire, pour certains métiers, la durée annuelle du temps de travail. Les conditions de mise en œuvre de ces sujétions particulières sont présentées dans la partie III du présent rapport.

Le comité technique a émis un avis en date du 7 juin 2022.

La présente délibération remplace les délibérations antérieures du 15 mai 2000 et du 12 février 2001 relatives au protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail et l'amélioration du service public le temps de travail, qui sont donc abrogées.

Elle s'applique à l'ensemble des personnels départementaux à l'exclusion des personnels affectés dans les collèges, dont le régime de travail est adapté aux spécificités de leurs missions et au cycle scolaire.

I/ LE CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « *les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000* ».

1/ La durée légale du temps de travail

L'article 611-1 du code général de la fonction publique précise que « *le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents* ».

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées.

Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée de solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

2/ Les garanties minimales encadrant le temps de travail

L'aménagement du temps de travail doit respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et fixées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, reprises au tableau ci-dessous. Il ne peut être dérogé aux règles de garanties minimales énoncées que dans les cas et conditions listés par le décret n°2000-815.

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 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
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

III/ L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

1/ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

A compter du 1^{er} janvier 2023, deux durées hebdomadaires de travail hebdomadaire sont possibles au sein du Département du Pas-de-Calais, soit :

- 39h45 par semaine sur 5 jours du lundi au vendredi, soit en moyenne 7h57 par jour
- 35h30 par semaine sur 5 jours du lundi au vendredi, soit en moyenne 7h06 par jour

L'agent pourra choisir entre ces 2 régimes sous réserve des nécessités de service dans le cas d'une affectation dans une direction ou un service exigeant une organisation du travail par équipe, et définie par un règlement du temps de travail de la collectivité.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail dans le respect des garanties minimales et font l'objet de plannings de service ou individuels.

2/ Durée de la pause méridienne

Le temps de repas obéit aux mêmes règles juridiques que le temps de pause.

La pause méridienne n'est en général pas inférieure à 45 minutes afin de favoriser la préservation de la santé et les bonnes pratiques nutritionnelles. Elle peut être réduite à un minimum 30 minutes pour les agents qui ne sont pas soumis à des horaires fixes de travail et lorsque les conditions de restauration le permettent par leur proximité.

3/ Les congés annuels

Le droit à congés annuels est ouvert en début d'année civile sur la période de référence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, ou à la date d'arrivée de l'agent au sein de la collectivité au prorata des services effectués jusqu'au 31 décembre de l'année civile.

La durée des congés annuels est de 5 fois les obligations hebdomadaires de service (soit 25 jours pour un agent à temps plein).

Les agents qui exercent leurs fonctions sur une partie de la période de référence voient leur droit à congés proratisé sur la période considérée. Ainsi, les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de l'année ont un droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (par exemple, un agent qui travaille 9 mois a droit à : $9/12 \times 25 = 18,75$ arrondis à 19 jours).

Les droits à congés sont proratisés en fonction du taux d'activité :

Nombre de jours de congés annuels en fonction de la quotité de travail

<u>QUOTITE DE TRAVAIL</u>	<u>NOMBRE DE JOURS DE CONGES ANNUELS</u>
100%	25
90%	22,5
80%	20
70%	17,5
60%	15
50%	12,5

Attribution de jours de fractionnement :

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux :

- un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ;
- il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Les jours de fractionnement sont attribués que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les jours de fractionnement sont proratisés en fonction du taux d'activité.

4/ Les jours de réduction du temps de travail (ARTT)

a) Calcul du droit à jours de ARTT

Les jours ou heures de travail effectif réalisés au-delà des 1607 heures sont cumulés et récupérés sous forme de jours de repos compensateur dit de « ARTT », dont le décompte est établi comme suit, pour les agents à temps plein ou à temps partiel (proratisation avec, le cas échéant, un arrondi à la demi-journée supérieure) :

Durée hebdomadaire de travail	39h45	35h30
Nombre de jours ARTT		
Temps complet (100%)	27	3
Temps partiel (90%)	24,3 (arrondi à 25)	2,7 (arrondi à 3)
Temps partiel (80%)	21,6 (arrondi à 22)	2,4 (arrondi à 2,5)
Temps partiel (70%)	18,9 (arrondi à 19)	2,1 (arrondi à 2,5)
Temps partiel (60%)	16,2 (arrondi à 16,5)	1,8 (arrondi à 2)
Temps partiel (50%)	13,5	1,5

b) Modalités d'utilisation des ARTT pour les jours de pont

L'autorité territoriale peut décider de fermer les locaux du Département sur 2 ponts par année civile en fonction du calendrier des jours fériés, considérant que la majorité des fonctions exercées par les agents peuvent être effectuées sur une autre période et qu'ainsi cette fermeture n'est pas préjudiciable au bon fonctionnement de l'administration et à la continuité du service public.

Il sera ainsi défini, à chaque début année civile, 2 jours de repos compensateurs collectifs sur le contingent de droits ARTT individuel fixé plus haut :

- un jour ARTT pour le pont de l'Ascension
- un jour ARTT pour un autre pont.

Lorsque ces jours ARTT « collectives » mobilisés pour les 2 ponts annuels coïncident avec la journée de temps partiel de l'agent, il est retenu le principe « du hasard du calendrier ». La journée de temps partiel ne peut donc être ni reportée ni récupérée.

Les autres jours ARTT sont posés librement par journée ou demi-journée, tout au long de l'année, sous réserve de l'accord hiérarchique, et en fonction des nécessités de service.

Les jours de ARTT peuvent être cumulés avec des congés annuels dans la limite réglementaire de 31 jours calendaires consécutifs.

c) Réduction des jours ARTT

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Conformément aux dispositions fixées par l'article L 822-28 du code général de la fonction publique, les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents fonctionnaires ou contractuels

Il s'agit principalement du congé de maladie ordinaire, du congé de longue maladie, du congé maladie de longue durée, et du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour les fonctionnaires ainsi que du congé de maladie, de grave maladie ou résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pour les agents contractuels.

Les autorisations d'absence exceptionnelle également le nombre de jours ARTT dans les conditions prévues par la réglementation (*circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique*).

ABSENCE SUR L'ANNEE POUR UN AGENT TRAVAILLANT SUR UNE QUOTITE DE TRAVAIL DE 39H45	
De 0 à 8 jours	0
De 8,5 à 17 jours	1 jour
De 17,5 à 26 jours	2 jours
De 26,5 à 35 jours	3 jours
Par période de 8,5 jours supplémentaires	1 jour

ABSENCE SUR L'ANNEE POUR UN AGENT TRAVAILLANT SUR UNE QUOTITE DE TRAVAIL DE 35H30	
De 1 à 75 jours	0
De 76 à 152 jours	1
Par période de 76 jours supplémentaires	1 jour

En fonction du taux d'activité, le nombre de jours d'absence générant la déduction est modulé. Cette règle s'applique à l'ensemble des quotités de temps partiel : 90%, 80%, 70%, 60%, 50%.

5/ Réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est applicable aux fonctionnaires et aux contractuels et prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Au sein du Département du Pas-de-Calais, la journée de solidarité sera réalisée par le travail d'un jour d'ARTT. A cet effet, il sera donc procédé au retrait d'un jour d'ARTT sur le contingent individuel des agents.

III/ SUJETIONS PARTICULIERES

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui supprime en son article 47 les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail, ne remet pas en question les dérogations prévues par l'article 2 du 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 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Cet article prévoit que l'assemblée départementale peut, après avis du comité technique, fixer une durée annuelle de travail en dessous du plancher de 1607 heures, 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.

1/ Les critères de sujétions particulières

La collectivité fait le choix de tenir compte de la pénibilité physique pour des métiers précis en fonction de critères objectifs. Pour cela, elle s'est appuyée sur les articles L4161-1 et D4161-1 du code du travail qui listent des facteurs de risques professionnels.

De plus, certains agents, notamment en relation avec des publics difficiles, ont des sujétions liées à la nature particulière de leur mission qui les expose à des risques de violence externe. Cet indicateur est suivi dans le rapport annuel, présenté pour avis au CHSCT, et faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Ont été retenus les quatre catégories de critères suivants :

- contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, niveau d'exposition au bruit d'au moins 81 décibels ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en horaires décalés ;
- exposition à la violence externe : métiers dont la représentation dans le total annuel d'attributions de protection fonctionnelle pour motif de violence externe est supérieur à 40%.

2/ Les métiers concernés par les sujétions

L'exposition à ces critères a fait l'objet d'un examen approfondi avec l'appui de la médecine préventive et du service prévention des risques professionnels, sur la base, notamment, du document unique d'évaluation des risques professionnels, des fiches métiers et des fiches d'exposition réalisées lors des entretiens infirmiers de santé au travail.

L'annexe ci-jointe au rapport présente pour le Département du Pas-de-Calais les métiers concernés par une ou plusieurs sujétions particulières.

3/ Les valeurs de sujétions

Pour chacun des métiers entrant dans les critères présentés ci avant, il est appliqué les volumes de réduction de la durée annuelle du travail suivants :

- 1 à 3 sujétions génèrent la réduction de 2 jours par an,
- 4 sujétions ou plus génèrent la réduction de 4 jours par an.

4/ La mise en œuvre des sujétions

Ces réductions seront appliquées aux agents sur la base de la décision d'affectation les concernant et actualisée lors des mobilités.

Pour les agents exerçant leur métier à temps partiel ou à temps incomplet, les droits à congé générés par les sujétions seront proratisés.

La mise à jour des métiers pris en compte sera réalisée en fonction de l'actualisation des évaluations des risques professionnels et de l'indicateur de violence externe suivi dans le bilan annuel de la protection fonctionnelle.

La présente délibération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en

vigueur.

Il convient de statuer sur cette affaire, et le cas échéant :

- D'abroger, à compter du 1^{er} janvier 2023, les délibérations n°24 du Conseil général en date du 15 mai 2000 et n°12 du Conseil général en date du 12 février 2001 relatives au « Protocole d'accord sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (35 h) et l'amélioration du service public » ;

- D'adopter, à compter du 1^{er} janvier 2023, les nouvelles dispositions reprises ci-dessus.

La 6ème Commission - Finances et Service Public Départemental a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 31/05/2022.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil départemental

SIGNE

Jean-Claude LEROY