



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°6

Juin 2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions relatives au COVID 19

Diverses dispositions liées à la crise sanitaire

Second tour des élections

Compte épargne temps

La loi de transformation de la FP

Détachement d'office des CDI

Engagement professionnel des policiers municipaux

Les autres dispositions réglementaires

Frais de déplacement

Régime particulier d'assurance chômage

p.2

p.6

p.8

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

p.10

Focus

Le recrutement sur emplois non permanents

Le temps de travail dans la fonction publique territoriale

p.11

Le mot du service

Ce mois de juin a été marqué par un retour progressif à l'activité normale des collectivités.

Au cours de la phase deux, le télétravail a laissé peu à peu place au travail en présentiel tout en conservant le dispositif des personnes dites vulnérables.

La phase trois a accéléré le déconfinement par le retour à l'école pour tous au 22 juin et la confirmation des élections municipales le 28 juin.

Enfin, le gouvernement aurait décidé de ne pas prolonger l'état d'urgence sanitaire au-delà du 10 juillet, mettant ainsi fin à une période sans précédent qui aura duré plus de 3 mois.

Vos conseillères statutaires

Les dispositions relatives au Covid-19

Diverses dispositions liées à la crise sanitaire / loi n°2020-734 du 17 juin 2020

[La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#) vient modifier les lois n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

► **La mise à jour de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT concernant la durée des contrats conclus sur des emplois permanents ainsi que la mise à disposition**

-Article 3-4 II. – Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. *Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.*

Est ainsi exclue de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire située du 23 mars au 10 juillet 2020.

-Article 61-1 II.- La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'un groupement d'intérêt public, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un État étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré, *ou auprès de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, lorsque la mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.*

Il est possible de déroger à l'obligation de remboursement uniquement lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité et l'une de ces entités. Il a été rajouté la mise à disposition auprès de l'un des établissements

de santé issu de la fonction publique hospitalière lorsque celle-ci est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.

► **La mise à jour de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la FP**

-Article 91 - À titre expérimental et *pour une durée de six ans (au lieu de cinq ans)*, les apprentis reconnus travailleurs handicapés peuvent être titularisés, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Cette expérimentation est donc prolongée d'un an et va ainsi s'étendre jusqu'au 6 août 2025.

-Article 93 - À compter du 1er janvier 2020 et *jusqu'au 31 décembre 2026 (et non plus jusqu'au 31 décembre 2025)*, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Le dispositif est prolongé d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

3

Second tour des élections / Décret n° 2020-742 du 17 juin 2020

[Le décret n° 2020-742 du 17 juin 2020 prévoit des dispositions spécifiques en vue du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon prévu le 28 juin 2020 et adapte certaines dispositions du code électoral.](#)

Il concerne les électeurs et candidats au second tour des élections municipales, communautaires, métropolitaines de Lyon et des conseillers de Paris.

En application de [la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de covid-19, le décret a pour **objectif d'adapter le droit électoral au contexte sanitaire** afin que la campagne électorale et le scrutin se déroulent dans des conditions de nature à préserver la santé des électeurs, des candidats et des membres du bureau de vote.

Le décret tire également les conséquences du report du second tour en ce qui concerne les modalités de réunion du conseil municipal pour procéder à la désignation des délégués des conseils municipaux.

Tenant compte du fait que la campagne électorale pour le second tour doit être nécessairement adaptée, ce décret double le nombre de panneaux attribués à chaque candidat par emplacement d'affichage ainsi que le nombre d'affiches pouvant être remboursées. Il prévoit, pour les candidats souhaitant y avoir recours, la mise en ligne de leurs professions de foi.

Afin d'éviter les contacts lors des opérations électorales, il neutralise également pour ce scrutin l'obligation d'estampiller la carte électorale après signature de la liste d'émargement.

Second tour des élections / Décret n° 2020-743 du 17 juin 2020

[Le décret n° 2020-743 du 17 juin 2020 prescrivant les mesures sanitaires exceptionnelles nécessaires pour l'organisation des élections organisées le 28 juin 2020](#) concerne les électeurs et candidats au second tour des élections municipales, communautaires et métropolitaines de Lyon, les membres des bureaux de vote ainsi que les autorités publiques en charge de l'organisation du scrutin.

Il met en place **des mesures sanitaires exceptionnelles nécessaires** pour l'organisation du second tour des élections municipales, communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon organisé le 28 juin 2020.

Il fait suite à l'avis du conseil scientifique covid-19 qui a recommandé, en cas de maintien du second tour des élections municipales de 2020, qu'elles soient organisées dans des conditions d'hygiène renforcées.

Le décret prévoit en conséquence que l'accueil des électeurs soit organisé dans des conditions de nature à permettre le respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale. Il prévoit l'accès à un point d'eau et de savon ou la mise à disposition de gel hydro-alcoolique. Il rend obligatoire le port d'un masque de protection dans les bureaux de vote pour les électeurs, les membres du bureau de vote, les scrutateurs et les personnes participants au contrôle du scrutin.

[Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire est paru.](#) Il concerne les agents publics de la fonction publique territoriale, autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service.

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement, **le présent décret déroge, à titre temporaire,** aux dispositions [du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) et fixe, pour l'année 2020, à 70 le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

Jusqu'à présent, le nombre total de jours inscrits sur le CET ne pouvait excéder 60, l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne pouvait donc avoir lieu que dans cette limite.

A titre dérogatoire, **le nombre de jours inscrits, au titre de l'année 2020, sur un CET peut donc conduire à un dépassement de ce plafond de 60 jours, dans la limite de 10 jours.** Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés les années suivantes.

La loi de transformation de la FP

Détachement d'office des CDI / décret n° 2020-714 du 11 juin 2020

[Le décret n°2020-714 du 11 juin 2020](#) paru le 13 juin concerne l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Il est pris en application de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction résultant de l'article 76 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les articles 3 et 4 concernent la fonction publique territoriale et **fixent les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.**

Le détachement d'office ainsi que le renouvellement sont prononcés par l'autorité territoriale pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. **La rémunération est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :**

-Soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant la date de début de son détachement ;

-Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Le détachement du fonctionnaire prend fin s'il est affecté dans un emploi vacant au sein d'une administration, s'il bénéficie sur sa demande d'un nouveau détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental, s'il est sur sa demande radié des cadres, si l'organisme d'accueil prononce son licenciement ou si le CDI est rompu à l'initiative de l'agent ou d'un commun accord.

A l'issue du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement, le fonctionnaire doit choisir entre une réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, un placement dans une autre position conforme à son statut ou sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine.

[Le décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux](#) vient fixer les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions. Il est pris pour l'application de l'article 44 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui vise à aligner les règles d'avancement exceptionnel.

► Les promotions prononcées à titre posthume

Les dispositions du décret **élargissent les promotions susceptibles d'être attribuées**, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service et cité à titre posthume à l'ordre de la Nation.

Peuvent être nommés par l'autorité territoriale les agents de police municipale au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, les chefs de service de police municipale au cadre d'emplois de directeur, les directeurs de police municipale au grade de directeur principal de police municipale et enfin les directeurs principaux de police municipale à l'un des échelons supérieurs de son grade.

Les promotions sont prononcées à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui que les intéressés détenaient dans leur précédent grade.

7

► Les avancements suite à l'accomplissement d'un acte de bravoure ou à une blessure grave dans l'exercice des fonctions

Les policiers municipaux peuvent être promus par l'autorité territoriale après avis du préfet. **Les promotions prononcées peuvent passer outre des conditions d'accès aux grades et échelons fixés par les statuts particuliers des cadres d'emplois.**

Les agents seront nommés :

- à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions. Ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances.
- à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement d'échelon sont reclassés à l'échelon immédiatement supérieur et conservent leur ancienneté dans l'échelon. Ceux qui bénéficient d'un avancement de grade sont reclassés dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers. En cas d'avancement de grade, le policier municipal devra suivre une formation continue après sa nomination dans le nouveau grade à titre dérogatoire.

Par ailleurs, les fonctionnaires promus dans le cadre d'emplois supérieur devront quant à eux suivre la période obligatoire de formation de quatre mois prévue dans les statuts particuliers des chefs de service de police municipale et du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Les autres dispositions réglementaires

Frais de déplacement / Décret n°2020-689 du 4 juin 2020

[Le décret n°2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales est paru le 4 juin 2020.](#)

Ce décret concerne les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et **vient modifier les modalités de prise en charge des frais de déplacement en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux**. Il a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux aux modifications apportées par le décret n° 2019-139 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Il donne une définition de l'agent en stage. Ainsi, **le fonctionnaire est considéré en stage lorsqu'il se déplace pour suivre une action de formation statutaire ou de formation continue organisée par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs**. Ces formations relevant de la formation professionnelle tout au long de la vie de la fonction publique territoriale donnent droit au versement de des indemnités de stage et de mission le cas échéant.

Le décret a également pour objet d'ouvrir aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité **de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire** des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

NOTRE POINT DE VUE :

L'organe délibérant peut prévoir la prise en charge des frais supplémentaires de repas effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur, dans la limite du taux défini aux premier et deuxième alinéas de l'article 7 du décret du 3 juillet 2006 (soit 17,50 euros).

Cela signifie qu'à compter du 7 juin 2020, l'organe délibérant peut déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents et peut décider de leur remboursement aux frais réels engagés par l'agent, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

[Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#) concerne les agents fonctionnaires et non fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique en situation de privation d'emploi.

Il définit **les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique**, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du décret.

Le décret précise également **les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics** qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail. Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers.

► Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi

- Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;

- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ;

- Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ;

- Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

► Sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi

- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage mentionnées à l'article 1er ;

- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

Enfin, le décret adapte certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

Quelle est la situation des agents « vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable » ?

Dans l'attente de recommandations gouvernementales, le service vous conseille de maintenir ces agents en télétravail ou à défaut en ASA.

Ces agents doivent continuer à fournir un arrêt de travail ou à défaut un certificat d'isolement de leur médecin traitant, pour justifier de cette position particulière et pour la prise en charge pour la collectivité.

Disponibilité et mutation

Lorsque l'agent est en disponibilité et qu'il souhaite muter, il n'y a pas lieu de réintégrer l'agent. L'agent sera directement réintégré dans sa collectivité d'accueil après information de la collectivité d'origine.

10

Faut-il saisir la CAP des demandes de disponibilités ?

A compter du 1er janvier 2020 la saisine de la CAP avant toute mise en disponibilité sur demande ou d'office, est supprimée.

Désormais, la CAP examine, les décisions individuelles prises en matière de disponibilité mentionnées à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à la demande du fonctionnaire intéressé.

Rupture conventionnelle et chômage ?

Dans le cadre de la rupture conventionnelle des fonctionnaires, les collectivités sont en auto assurance, et le versement des ARE est donc à leur charge.

Le recrutement sur emplois non permanents

La période estivale est propice au recrutement de contractuels sur des besoins temporaires. Le caractère permanent ou non permanent d'un emploi doit être apprécié au regard du besoin auquel il répond.

Dans le cadre d'un emploi non permanent, **l'organe délibérant créé un emploi pour faire face à un besoin temporaire et prévoit d'autoriser le recrutement d'agents contractuels dans la collectivité sur cet emploi en précisant les motifs juridiques le permettant**. La délibération prévoit également les crédits nécessaires, et mentionne la quotité de travail ainsi que le grade de fonctionnaire territorial correspondant à l'emploi créé.

Les conditions générales de recrutement doivent être remplies par les contractuels (jouissance des droits civiques, être en position régulière au regard du service national, l'aptitude physique et le bulletin numéro 2 du casier judiciaire n'indiquant pas de mentions incompatibles avec les fonctions).

Toutefois, la nationalité française ou européenne n'est pas requise, les candidats ressortissants de nationalité étrangère hors Europe doivent simplement être en possession d'un titre de séjour ou de résidant en cours de validité.

Aucune disposition ne fixe plus désormais de règle générale quant à l'âge minimum de recrutement dans la fonction publique territoriale ; à défaut, il est appliqué le seuil de 16 ans, fin de la scolarité obligatoire.

Il n'y a pas d'obligation de déclaration de vacance d'emploi pour ces emplois qui ont un caractère temporaire.

Il existe trois motifs de recrutements sur des emplois non permanents :

► L'accroissement temporaire d'activité (article 3 I 1° de la loi n°84-53)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, sur un emploi non permanent, pour faire face à un « accroissement temporaire d'activité ».

Sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé à ce titre pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.

► L'accroissement saisonnier d'activité (article 3 I 2° de la loi n°84-53)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, sur un emploi non permanent, pour faire face à un « accroissement saisonnier d'activité ».

Sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de six mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.

► Le contrat de projet (article 3 II de la loi n°84-53)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel sur un emploi non permanent pour mener un projet ou une opération identifiée nécessitant des compétences spécifiques. Le contrat s'articule autour d'un objet et s'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération

Les contrats de projet sont conclus pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération dans la limite de six ans.

Les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet n'entrent pas dans la durée de six ans exigée pour bénéficier d'un renouvellement en CDI.

[Retrouvez l'ensemble de nos modèles de contrats sur le site Internet www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr)

Le temps de travail dans la fonction publique territoriale

► La réglementation applicable

Les règles encadrant l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale sont fixées par les dispositions combinées [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'Etat et dans la magistrature](#), et [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](#).

-La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

-Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

-La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

-Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

-L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

-Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Dans deux situations, il peut toutefois être dérogé à ces règles :

-En cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent,

12

-Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le dépassement de ces 1607h donne droit à des jours de repos, appelés "ARTT". Pour le décompte de ces jours, il est possible de se reporter [à la circulaire du 18 janvier 2012](#).

► **La suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures introduite par la loi de transformation de la fonction publique**

La loi supprime la possibilité de maintien, dans la fonction publique territoriale, de régimes de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et qui dérogent à la durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Les collectivités et établissements concernés disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les nouveaux régimes de travail applicables, soit au plus tard :

–en mars 2021 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés,

–en mars 2022 pour les départements, leurs groupements et les établissements publics rattachés,

–en décembre 2022 pour les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

Pour les autres établissements publics le délai d'un an court à compter de la date du prochain renouvellement de leur assemblée délibérante ou conseil d'administration.

Les nouvelles règles ainsi définies entrent en application le 1er janvier suivant leur définition, soit au plus tard le :

–1er janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés,

–1er janvier 2023 pour les départements et les régions (et leurs groupements et établissements publics rattachés).

► **La Foire Aux Questions du temps de travail**

La pause de vingt minutes prévue réglementairement par le décret n°2000-815 est-elle considérée comme du temps de travail effectif ?

Oui, il s'agit de travail effectif contrairement à la pause méridienne durant laquelle l'agent n'est pas à la disposition de son employeur.

Doit-on saisir le Comité technique pour modifier les horaires de service ?

Le comité technique est effectivement compétent dans le cas où la modification des horaires des services, constitue une modification importante dans les conditions générales de fonctionnement de la collectivité.

L'avis du comité technique interviendra préalablement à la décision de l'assemblée délibérante et à la date d'effet.