

The page features a decorative background of various geometric shapes, including triangles and squares, in shades of teal, grey, and white. Some shapes have a fine grid pattern. A prominent teal horizontal bar is positioned in the upper middle section, containing the text 'FAQ 1607 H'.

# FAQ 1607 H

## LE CALCUL DES 1607 H

- 35 heures x 52 semaines = **1820 h**  
=> **1820 h = le temps rémunéré sur l'année.**
  
- Détermination du nombre d'heures **travaillées**
  - Nombre de jours non travaillés :
    - Repos hebdomadaire : 2j x 52 sem = **104 jours**
    - Congés annuels : **25 j**
    - Jours fériés : **8 jours** (forfait)
  - TOTAL : **137 jours** non travaillés
  - Nombre de jours dans l'année : **365 jours**
  - Nombre de jours à travailler : 365 – 137 = **228 jours**
- ⇒ *228 jours x 7 heures = 1596 heures , arrondi à 1600 heures.*
- ⇒ Ajout de la journée de solidarité de 7h, soit un total de **1607 h**

## OBLIGATION DE DELIBERER

- **Rappel du calendrier issu de la loi TFP et précisions DGCL**
    - Pour les collectivités **ayant un CT propre** : délibération après avis de leur CT avant le 18 mai ou le 28 juin.
    - Pour les collectivités **relevant du CT du centre de gestion** : délibération après avis du CT avant le 18 mai ou le 28 juin
      - CT le 3 mai (*dossiers à envoyer avant le 3 avril*)
      - CT le 15 juin (*dossiers à envoyer avant le 15 mai*)
- ⇒ Infos CT : [berengere.armand@cdg26.fr](mailto:berengere.armand@cdg26.fr)

## OBLIGATION DE DELIBERER

- **Doit on impérativement reprendre une délibération si nous sommes déjà en conformité avec les 1607h ?**
- L'article 47 de la loi TFP vise « I- *Les collectivités territoriales et les établissements publics (...) **ayant maintenu** un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001* ».
- ⇒ A contrario ceux qui ne l'avaient pas maintenu, ou auraient déjà délibéré sur la conformité aux 1607h ne seraient pas concernés et donc n'auraient pas besoin de délibérer à nouveau.

## OBLIGATION DE DELIBERER

- Notre collectivité est aux 1607 h annuelles. Par contre, nous n'avons pas de délibération spécifique sur le temps de travail. Le seul document relatif au temps de travail est notre protocole RTT qui avait été adopté fin 2001 et nous avons une délibération sur la journée de solidarité.
- C'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, **après avis du comité technique** compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail (*article 4 décret 2001-623*).

## JOURS DE FRACTIONNEMENT

- **Je voudrais avoir une confirmation quant aux jours de fractionnement. Je croyais qu'il fallait 3 périodes de 5 jours minimum chacune pendant la période du 01/05 au 31/10, pour avoir droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires ?**

L'article 1<sup>er</sup> du décret 85-1250 prévoit que : « *Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ».

- ⇒ **Rien n'impose de prendre une ou plusieurs périodes continues minimales de 5 jours.**

## JOURS DE FRACTIONNEMENT

- Lors de la mise en place des 35 heures, la collectivité avait fait le choix d'appliquer les 2 jours de fractionnement systématiquement à tous les agents, quelles que soient les périodes prises en congés.

Ces deux jours dits de « fractionnement » constituent un **droit individuel** et **ne peuvent dès lors être intégrés au cadre collectif**. En conséquence, **lorsque les conditions réglementaires sont remplies**, ces jours viennent diminuer de deux jours la durée annuelle individuelle du travail (*QE 6393 du 24/02/2003*).

⇒ Le fait d'accorder collectivement et de manière systématique les deux jours de fractionnement implique de les inclure dans le cadre collectif et donc dans le calcul initial (27 jours CA au lieu de 25), ce qui ne permet pas de respecter les 1607h sauf à supprimer 2 jours de RTT par exemple.

# JOURS DE FRACTIONNEMENT

- Un agent des écoles annualisés peut-il prétendre à des jours de fractionnement ?
- Rien ne les excluant du dispositif, les agents annualisés pourraient bénéficier des jours de fractionnement, sous réserve que leurs jours de congés annuels soient positionnés sur des périodes permettant d'y ouvrir droit. Dans ce cas, il conviendra de rajouter sur leur planning annuel, les un ou deux jours de repos supplémentaires sur des journées normalement travaillées.
- ⇒ Attention à bien distinguer sur les plannings les périodes de **congés annuels** (25 jours), des **périodes non travaillées** du fait de l'annualisation.

## JOURNEE DE SOLIDARITE

- La journée de solidarité a été "offerte" par délibération à l'ensemble des agents.
- La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes, fixées par délibération (*art. 6 loi 2004-626*) :
  - ✓ travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
  - ✓ travail d'un jour de RTT
  - ✓ toute autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel
- La journée de solidarité **ne peut pas être offerte**, car le principe est de demander aux agents de **travailler 7h supplémentaires** (passage de 1600 à 1607h), et non d'accorder un jour de congé supplémentaire qui réduirait le temps de travail annuel.

*Si la journée est par exemple fixée à un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (CE 06/09/2006,284903)*

## JOURS DE CONGES SANS BASE LEGALE

- **Est-ce que les jours d'ancienneté peuvent être conservés ?**
- Les jours d'ancienneté ou de médailles, n'ont pas de base légale et ne peuvent donc en théorie pas être conservés.
- Une question écrite précisait néanmoins que « lorsque des jours de congés sont octroyés en sus des congés légaux, **ils peuvent être maintenus mais sont alors décomptés dans les jours de repos compensatoires dits « jours de réduction du temps de travail »**, les 1 600 heures de travail dans l'année devant rester la référence (*QE 6393 du 24/02/2003*).
  - ⇒ Ces jours pourraient donc être conservés mais sous réserve de supprimer un nombre équivalent de jours de RTT.

## JOURS DE CONGES SANS BASE LEGALE

- **Quelles sont les solutions pour requalifier les jours de congés sans base légale aux agents à temps non complet ?**
- Les agents à temps non complet n'étant par définition pas sur des cycles d'une durée supérieure à 35h, ils ne peuvent bénéficier de jours RTT.
- Seule une suppression des jours de congés supplémentaires peut permettre de mettre en conformité le temps de travail légal, sauf s'il s'agit d'agents pouvant entrer dans le cadre de la définition de sujétions spécifiques.
- D'autres leviers de compensation peuvent en revanche être étudiés (revalorisation du régime indemnitaire, conditions de travail...).

## JOURS DE CONGES SANS BASE LEGALE

- **Nous avons 2 agents (26h annualisées) avec un ancien contrat comportant un 13<sup>ème</sup> mois et 6 semaines de congés. Quelle solution adopter, revenir au 1607h soit 1193h pour 26h/s, transformer cette 6e semaine en CIA ou IFSE, conserve-t- on le 13<sup>ème</sup> mois ?**
- Des agents 26h annualisés doivent faire 1193h sur l'année (proratisation des 1607h). Il vous appartient de répartir ce total d'heures selon les besoins de vos services.
- La mise en conformité aux 1607h n'implique pas de supprimer un 13<sup>ème</sup> mois existant dans votre collectivité.
- Une revalorisation du régime indemnitaire peut être envisagée, au regard de l'investissement des agents par exemple.

## JOURS FERIES

- Dans notre protocole ARTT signé en 2001, les jours fériés durant la période scolaire ont été considérés comme du temps effectivement travaillé pour les agents occupant des emplois d'ATSEM. De ce fait elles n'effectuent jamais 1607 h.
- Dans le cadre du planning d'annualisation, les jours fériés n'ont pas à être considérés comme du temps effectivement travaillé si les agents ne sont pas effectivement présents les jours en question.
- RAPPEL : Dans la durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine. Le planning se fait donc sur la base des jours **effectivement travaillés**.

## 1<sup>er</sup> MAI

- **Quel traitement pour le 1<sup>er</sup> mai ?**
- Dans la FPT, le 1<sup>er</sup> mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération ou de récupération, et doit être considéré comme les autres jours fériés.

- 
- **Je souhaite savoir s'il faut corriger le protocole 1607h datant de 2002 pour ce qui nous concerne, lorsque par exemple l'emploi du temps de certains agents est modifié ?**
  
  - La définition des cycles de travail n'a pas à être modifiée en cas de changement d'emploi du temps si le cycle de travail de base n'est pas modifié
    - *Ex : agent à TNC qui travaille sur 3 jours lundi mardi jeudi, et qui passe à mardi mercredi jeudi du fait de modification des horaires d'ouverture au public, le cycle de travail ne change pas.*

## ANNUALISATION TNC

- **Les agents à temps non complet sur des horaires réguliers doivent ils obligatoirement être annualisés ?**
  
- L'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité, et répond à un double objectif :
  - ✓ répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
  - ✓ maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.
  
- ⇒ L'annualisation ne présente pas d'intérêt pour des agents dont les horaires de travail sont réguliers sur toute l'année.

## ANNUALISATION

- **A-t-on le droit de prévoir un poste à 39h travaillées au réel correspondant à 31h annualisées ?**
  - Le principe de l'annualisation implique d'organiser le travail de l'agent, au regard des nécessités de service, dans un cadre annuel.
  - Dès lors, il est possible de prévoir des périodes de forte activités, compensées par d'autres périodes de faible activité, avec une rémunération lissée mensuellement et un total annuel calculé sur la base de 1607h.
- ⇒ Un poste à 31h annualisées peut donc comporter des périodes de travail à 39h si celles-ci sont compensées par d'autres périodes non travaillées et que le total annuel est bien de 1423h.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

- **Comment gérer les heures non prévues et aléatoires (ex : services techniques, déneigement...) ?**
- La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, **sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées** (*art 1<sup>er</sup> décret 2000-815*).
- Il n'y a pas lieu de prendre en compte les heures supplémentaires dans le cadre de la définition générale des cycles de travail.

- **Y'a-t-il des dispositions particulières pour les agents de la police municipale ?**

- Les agents de police municipale relèvent des mêmes dispositions que celles applicables aux autres agents de la fonction publique territoriales en matière de temps de travail.

- Selon leurs contraintes effectives, les sujétions spécifiques peuvent permettre à l'organe délibérant, après avis du CT, de réduire la durée du travail en deçà de 1607h pour tenir compte de contraintes particulières auxquelles sont soumis certains agents publics :

- Travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés

- Travaux pénibles ou dangereux

⇒ Il convient de les définir et de les justifier

- **Lorsque la journée de solidarité a été mise en place, le Maire nous a donné une journée spécifique ce jour-là. Nous allons donc la supprimer et proposer d'augmenter la participation à la protection sociale. Comment peut-on évaluer la somme en remplacement de cette journée ?**

L'assemblée délibérante fixe le montant des dépenses qu'elle souhaite engager au titre de la participation à la protection sociale complémentaire. Elle fixe également si la participation est versée au titre du risque « santé », du risque « prévoyance » ou des deux risques (*art 88-2 loi 84-53*).

Les choix opérés par la collectivité interviennent après avis du comité technique (*art 4 décret 2011-1474*).

Le montant de la participation peut être modulé dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale (*art 9 loi 83-634 – art 23 décret 2011-1474* ).

En aucun cas, il ne peut être supérieur au montant de la cotisation due par l'agent (*art 25 décret 2011-1474*).