



**HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
EN POLYNESIE FRANCAISE**

**Direction de l'ingénierie publique et des
affaires communales**
Pôle Juridique et Financier
Bureau Juridique des Communes
Affaire suivie par : Vaianu OOPA
vaianu.oopa@polynesie-francaise.pref.gouv.fr
N° HC 1725 /DIPAC/PJF/BJC /vo

Papeete, le **21 NOV. 2012**

Le haut-commissaire de la République en Polynésie française

à

Mesdames et Messieurs les maires
Messieurs les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale
Monsieur le président du centre de gestion et de formation
s/c Madame et messieurs les chefs de subdivisions administratives

Objet : Le temps de travail des agents communaux depuis le 1^{er} août 2012

Réf :

- **Ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005** modifiée portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ;
- **Décret n° 2011-1040 du 29 août 2011** fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs (articles 33, 34, et 39) ;
- **Décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011** portant dispositions statutaires applicables aux agents non titulaires des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française (article 2) ;
- **Arrêté n°1085/DIPAC du 5 juillet 2012** relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique des communes, des groupements de communes ainsi que dans leurs établissements publics administratifs ;
- **Circulaire n°1155/DIPAC du 31 juillet 2012** relative aux nouvelles règles applicables à compter du 1^{er} août 2012

Depuis l'entrée en vigueur des décrets d'application de l'ordonnance du 4 janvier 2005 et plus particulièrement des arrêtés d'application visés en référence (soit depuis le 1^{er} août 2012), de nouvelles règles en matière de gestion du temps de travail sont applicables.

Dans une circulaire du 31 juillet 2012, je vous indiquais notamment un certain nombre d'actes à prendre (délibérations du conseil municipal, arrêtés du maire) pour l'exécution de ces textes.

Afin de faciliter la mise en œuvre des nouvelles règles de la fonction publique communale, il m'apparaît nécessaire de vous rappeler plus particulièrement les règles applicables en matière de temps de travail.

La notion de temps de travail effectif (I) est essentielle pour pouvoir déterminer et gérer la durée de travail des agents (II).

Cette notion est définie aux articles 1 et 2 de l'arrêté HC n°1085/DIPAC du 5 juillet 2012 relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique des communes, des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que dans leurs établissements publics administratifs.

Le temps de travail effectif s'entend comme la période pendant laquelle les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

I) La notion de temps de travail effectif

Le temps de travail effectif comprend :

le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail pour les fonctions exigeant le port de tenues réglementaires ou spécifiques dans le cadre de règles d'hygiène et de sécurité
le temps de douche réglementaire dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants ¹
le temps de pause réglementaire et le temps de repas lorsque le salarié est à la disposition de son autorité hiérarchique et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ²
le temps de trajet lorsque l'agent quitte la résidence administrative pour se rendre vers un lieu de travail occasionnel autre que son lieu de travail habituel ou s'il est, avant son départ pour la résidence administrative ou vers un lieu de travail occasionnel, à la disposition de son employeur. La résidence administrative s'entend comme la commune ou, lorsque la commune est répartie en plusieurs îles, la commune associée sur le territoire de laquelle se trouve le service d'affectation habituel de l'agent. Pour les groupements de communes, la résidence administrative s'entend comme la commune sur le territoire de laquelle se trouve le service d'affectation habituel de l'agent
le temps de transport en dehors des horaires habituels et des jours ouvrés lequel est compensé pour moitié en temps de repos et plafonné à 8 heures
le temps pendant lequel l'agent, au-delà des jours habituels de service et à la demande de

¹ Dans ce cas, les modalités d'organisation et de plafonnement des temps de travail sont déterminées par arrêté de l'autorité de nomination.

² Dans ce cas, les modalités d'organisation et de plafonnement des temps de travail sont déterminées par arrêté de l'autorité de nomination.

son autorité de nomination, est à sa disposition et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations

le temps consacré à une **formation professionnelle** statutaire et/ou organisée par l'employeur

le temps de **mission** le week-end qui est entièrement compensé par un repos compensateur. Le temps de mission correspond au temps pendant lequel un agent est en charge de tâches qui correspondent à son emploi

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, le temps de travail effectif comprend également :

1. le temps passé en intervention ;
2. les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et de déshabillage des tenues réglementaires, à la tenue des registres, à l'entraînement physique, au maintien des acquis professionnels, à des manœuvres de la garde, à l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques, aux pauses destinées à la prise de repas ;
3. le service hors rang, les périodes consacrées aux actions de formation dont les durées sont supérieures à 8 heures et les services de sécurité et de représentation.

En tout état de cause, **sont exclus du temps de travail effectif :**

1. le **temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;**
2. le **temps de pause méridienne.**

II) La durée du travail

La durée légale de travail peut être aménagée et répartie de différentes manières avec une particularité pour les agents occupant un emploi relevant de la spécialité sécurité civile qui bénéficient d' « un temps d'équivalence ».

A. La durée légale de travail

1. *Durée annuelle, hebdomadaire et journalière de travail*

La réglementation comporte plusieurs niveaux de définition de la durée légale de travail :

- ✓ Le cadre annuel qui constitue le cadre de base pour la définition des obligations de service ;
- ✓ Le cadre hebdomadaire qui permet de définir des garanties minimales en matière d'amplitude des horaires de travail ;
- ✓ Le cadre journalier qui comporte également des garanties minimales pour les agents.

➤ La durée annuelle

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1755 heures, **hors heures supplémentaires, jours de congés, jours fériés et repos hebdomadaires.**

Le décompte des 1 755 heures s'établit comme suit :

Nombre de jours dans l'année : 365 jours

Nombre de jours non travaillés : 140 jours

104 jours de repos hebdomadaire ;

25 jours de congés annuels ;

11 jours fériés.

Nombre de jours travaillés : 225 jours

$225 \text{ j} \times 7,8 \text{ h (moyenne par jour)} = 1755 \text{ h}$ ou $225\text{j}/5\text{j} = 45 \text{ semaines} \times 39\text{h} = 1755 \text{ h}$

Des **dérogations** à la durée légale annuelle de travail sont possibles.

En effet, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, à leur pénibilité ou dangerosité, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique paritaire compétent lorsqu'il existe, réduire au bénéfice des seuls agents âgés de cinquante (50) ans et plus la durée annuelle de travail effectif dans la limite de mille six cent sept (1 607) heures.

L'organe délibérant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif doit préciser dans sa délibération les services, cadres d'emplois et grades concernés ainsi que la durée annuelle de travail effectif applicable. Le traitement et les indemnités des agents concernés sont maintenus.

➤ La durée hebdomadaire

La durée légale hebdomadaire de travail d'un agent à temps complet est fixée à **39 heures** dans les collectivités et les établissements publics administratifs de Polynésie française.

La durée quotidienne de travail s'entend comme l'écart de temps, dans une journée, entre l'heure d'arrivée de l'agent sur le lieu de travail et celle de son départ du travail, temps de pause réglementaire compris.

Cependant, la réglementation précise que le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 755 heures, ce qui introduit dans le mode d'organisation du temps de travail dans la fonction publique communale la possibilité d'une annualisation du temps de travail :

- ✓ en instituant des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables ;
- ✓ en fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures.

Des **garanties minimales** encadrent la possibilité de modulation de la durée hebdomadaire de travail :

- ✓ la durée hebdomadaire de 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 12 semaines consécutives. Les 44 heures sont

- ramenées à 40 heures pour les travailleurs de nuit ;
- ✓ les agents ont droit à un **repos hebdomadaire de 35 heures consécutives**, comprenant en principe le dimanche.

➤ La durée journalière

La réglementation comporte des garanties minimales limitant l'amplitude journalière de travail.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures. Le repos minimum journalier doit être de 11 heures **consécutives** par jour.

L'amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures, sachant que l'amplitude maximale journalière est la durée qui s'écoule au sein d'une même période de 24 heures consécutives entre le début de service de la première vacation et la fin de service de la dernière vacation peu importe les coupures ou temps de repos éventuels.

De plus, il est accordé aux agents au minimum 20 minutes de pause par période de 6 heures de travail effectif dans la journée.

2. La durée légale de travail des agents occupant un emploi relevant de la spécialité « sécurité civile »

Compte tenu des missions des services d'incendie et de secours, des nécessités de service et des activités opérationnelles de chaque corps, **un temps de présence supérieur à la durée quotidienne de travail peut être fixé pour les sapeurs-pompiers professionnels à 12 ou à 24 heures consécutives** par l'organe délibérant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif, après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe.

Il résulte de ces dispositions que l'organe délibérant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif a le choix entre deux modes de gardes possibles : un régime de garde de 12 heures ou de 24 heures. Il peut décider d'opter pour l'un ou l'autre comme il peut décider d'opter pour les deux en fonction des besoins du service.

En tout état de cause, le temps de présence est suivi obligatoirement d'une période de repos d'une durée au moins égale.

La délibération de l'organe délibérant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif, prise après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe, fixe un **temps d'équivalence** pour les gardes :

- ✓ de 12 heures comprenant des horaires de nuit (de 7 à 9 heures) ;
- ✓ de 24 heures (de 16 à 18 heures).

Ainsi, une garde d'une durée de 12 heures comprenant des horaires de nuit, soit entre 22 heures et 5 heures, ne sera rémunérée qu'à hauteur du temps d'équivalence fixé par délibération, compris entre 7 et 9 heures.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur. Seules peuvent constituer des heures supplémentaires ouvrant droit à récupération ou à indemnisation les

heures assurées au-delà du temps d'équivalence au décompte annuel du temps de travail précité, soit 1755 heures.

Exemple :

Une commune a délibéré pour un régime de garde de 12 heures et un temps d'équivalence de 9 heures pour les gardes de nuit. La commune fonctionne avec un service de garde de 12 heures (jour) et un service de garde de 12 heures (nuit).

Le sapeur pompier professionnel à temps complet doit réaliser 1755 heures de travail effectif. Cette durée ne tient pas compte des jours de repos, des jours de congés, et des jours fériés qui viennent en plus.

Sur l'année (365 jours), il peut faire 170 services répartis en 95 services de garde de 12 heures (nuit) soit 95×9 heures (temps d'équivalence) égal à 855 heures et 75 services de garde de 12 heures (jour) soit 75×12 heures égale à 900 heures, soit un total de 1755 heures. Les heures effectuées au-delà du 170^{ème} service sont compensées en heures supplémentaires.

B. L'aménagement du temps de travail

1. L'organisation en cycles de travail

Le temps de travail est organisé en cycles de travail qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel.

L'organe délibérant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif fixe par délibération, après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe, les cycles de travail.

Cette délibération définit notamment, par service ou par nature de fonction, la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les modalités de repos et de pause.

2. L'organisation des plannings de travail

Il appartient à l'autorité de nomination de déterminer les horaires de travail et les obligations de service des agents dans le respect des obligations légales et de la délibération de l'organe délibérant.

En tout état de cause, les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de manière à ce que la durée du travail soit conforme au décompte annuel défini pour chaque agent, sans préjudice des règles de rémunération mensuelle.

Ces horaires peuvent inclure, le cas échéant, des nuits, des samedis, des dimanches, des jours fériés.

En outre, l'organe délibérant peut décider, sous réserve des nécessités du service et après consultation du comité technique paritaire lorsqu'il existe, de mettre en place un régime de travail à horaires variables.

Exemple : organiser un planning de travail des sapeurs-pompiers professionnels dont le temps de travail est annualisé

Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être amenés à effectuer un temps de présence variable selon leurs activités pour réaliser :

- un travail administratif dit « hors rang », en dehors des gardes, de 8 à 10 heures ;
- une garde de jour de 12 heures ;
- une garde de nuit de 12 heures ;
- une garde de 24 heures consécutives.

La mise en place d'un planning nécessite de :

- réaliser des statistiques opérationnelles permettant de vérifier la nature de l'activité opérationnelle par tranche horaire et par jour. Ainsi, l'autorité de nomination est en mesure d'adapter la présence des sapeurs-pompiers au besoin réel ;
- fixer un effectif minimum et maximum de sapeurs-pompiers de garde. Cet effectif tient compte de l'activité opérationnelle du centre. Une distinction peut être faite entre le jour et la nuit pour tenir compte de l'activité réelle. De même, une distinction peut être faite entre les effectifs maximum et minimum de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Ces deux mesures visent à lisser les effectifs et disposer d'un socle incompressible de sapeurs-pompiers ;
- fixer l'effectif mobilisable minimal en tout temps du centre de secours. Cet effectif correspond au nombre de sapeurs-pompiers pouvant partir en intervention dans un temps donné. Il comprend le cumul des sapeurs-pompiers de gardes, d'astreintes et disponibles, quel que soit leurs statuts (SPP, SPV).

3. Exemples de cas concrets d'annualisation du temps de travail

1^{er} cas : Comment calculer le temps de travail annuel d'un agent et les heures supplémentaires à l'intérieur d'un cycle ?

Une commune est dotée d'un service liée à l'activité touristique et organisé en trois cycles de travail sur l'année* :

- 11 semaines de 42 heures (juin-juillet-août)
- 11 semaines de 36 heures (décembre-janvier-février)
- 23 semaines de 39 heures (reste de l'année calculée sur les 45 semaines effectivement travaillées)

**le calcul se fait sur les semaines effectivement travaillées soit 45 semaines*

A l'intérieur de chaque cycle, le temps de travail est organisé comme suit :

- 1ère période : 9h/j du lundi au jeudi + 6h le vendredi
- 2ème période : 9h/j du lundi au jeudi + 0h le vendredi
- 3ème période : 8h/j du lundi au jeudi + 7h le vendredi

Au total l'agent effectue : $(11 \times 42) + (11 \times 36) + (23 \times 39) = 1755h$

Si en première période, l'agent effectue, sur une des 11 semaines du cycle, 43h au lieu de 42h fixé dans les bornes horaires, il aura droit à 1h compensée en heure supplémentaire sur le cycle. Si en 2ème période, il effectue, sur une des 11 semaines du cycle, 37 heures au lieu de 36h, il aura également droit à 1h compensée en heure supplémentaire sur le cycle.

2ème cas : Comment calculer le temps moyen de travail hebdomadaire d'un agent ?

Si le temps de travail des agents est annualisé, le calcul ci-après permet de déterminer la durée hebdomadaire de travail qui, après prise en compte des 39 heures réglementaires, déterminera la durée hebdomadaire de travail (pour le calcul de la rémunération) et le cas échéant, les heures supplémentaires : $\text{Durée hebdomadaire de travail} = (\text{temps de travail effectif annuel} \times 39) / 1755$.

Mme X est un agent communal qui effectue son service à l'école maternelle.

Elle travaille de 9h à 12h et de 14h à 17h les jours de classes.

Pendant les vacances, elle effectue le nettoyage complet des classes à raison de 2 jours pendant les petites vacances de Toussaint, Noël, février et pâques, de 9h à 12h et de 14h à 16h. Elle effectue les mêmes horaires, cinq jours en août. Elle ne travaille pas durant les vacances de Noël.

Ces dates sont communiquées à Mme X en début d'année.

Sachant que sur l'année, il y aura 140 jours scolaires travaillés, le temps de travail sera calculé en 3 cycles comme suit :

1^{er} cycle : jours de classe : 9h - 12h et 14h - 17h, soit 6h par jour

140 jours \times 6 h = 840 h

2^{ème} cycle : petites vacances : 9h - 12h et 14h - 16h, soit 5h par jour

8 jours \times 5 h = 40 h

3^{ème} cycle : grandes vacances: 9h - 12h et 14h - 16h, soit 5h par jour

10 jours \times 5 h = 50 h

Total des heures travaillées sur l'année = 930 h

Calcul du temps moyen : $(930\text{h} \times 39\text{h}) / 1755 = 20.7$

Soit 20h40 de travail par semaine en moyenne permettant de calculer la rémunération de cet agent à temps non complet.

3^{ème} cas : Comment calculer les droits à congés d'un agent ?

Mme X est un agent communal polyvalent travaillant toute l'année dans plusieurs services de la mairie de la manière suivante :

1. du lundi au vendredi de 11h à 15h00 à la cantine scolaire (pendant les vacances scolaires, elle effectue le ménage dans les classes)
2. du lundi au vendredi de 16h00 à 19h dans les classes (pour faire le ménage)
2. le samedi de 8h00 à 12h au service de l'état civil

Le temps de travail est le suivant :

1. du lundi au vendredi 7h00 \times 5 jours soit 35h00

2. le samedi 4h00

Le temps de travail hebdomadaire de Mme X est donc de 39 heures, ce qui correspond à un temps complet. Elle aura droit à 5 semaines de congés payés par an.

4^{ème} cas : Comment calculer le temps de travail du personnel scolaire durant les vacances scolaires ?

Un agent est rémunéré sur une base de 30 heures et il effectue 1260 heures pendant les jours scolaires. Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, on souhaite connaître le nombre d'heures qu'il doit réaliser pendant les périodes de vacances scolaires.

Par exemple, s'il est souhaité que des agents aient comme base de rémunération hebdomadaire 30 heures, chacun devra effectuer comme temps de travail annuel effectif sur cette période 1 350 heures $((30 \times 175)/39)$.

La masse des congés payés et jours fériés étant prise en compte, la différence $1350 - 1260 = 90$ correspond au temps de travail que l'agent devra réaliser pendant les vacances scolaires.

Mes services se tiennent à votre disposition pour de plus amples renseignements.

Pour le Haut-Commissaire
par délégation,
le Secrétaire Général
du Haut-Commissariat

Gilles CANTAL

