

Vincennes, le 3 avril 2015

Monsieur le Secrétaire de la section ONEMA du
SNE-FSU
Rémy Arsentio

Objet : Instruction générale sur le temps de travail (IGTT)
Réf : V/ lettre du 26 février 2015

Monsieur le Secrétaire,

J'ai bien reçu votre courrier du 26 février dans lequel vous avez pris l'initiative – tout à fait constructive – de rassembler les questions précises que certains personnels se posent sur l'application de l'instruction générale sur le temps de travail.

En retour je vous prie de trouver ci-joint des éléments de réponse à ces questions. Des précisions ont également été apportées lors de la réunion d'échange entre vos représentants et la DRH le vendredi 3 avril.

Je suis consciente de l'effort consenti par les agents de l'Onema pour la mise en place des nouvelles règles de gestion du temps de travail. Ces nouvelles règles questionnent notre fonctionnement et notre organisation, et en ce sens nos efforts contribuent à rendre cet établissement plus solide, plus en phase avec les exigences actuelles de la Fonction publique, et ainsi plus à même de réussir sa transformation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, mes salutations distinguées.

Elisabeth DUPONT-KERLAN



Directrice générale

Temps de travail :

1. Je suis en autorisation spéciale d'absence pour assister à une instance sociale. Dois-je renseigner les horaires dans le relevé crédit/débit heures ?

L'absence syndicale peut être couverte :

- soit par une autorisation spéciale d'absence, notamment pour assister à une réunion d'information syndicale ou répondre à une convocation de l'établissement
- soit par une décharge d'activité sous forme d'un temps partiel annuel ou sous forme de coupons d'une demi-journée d'absence.

Mis à part les cas de convocation par l'établissement, le temps de travail est à décompter pendant ces absences selon la durée moyenne théorique de la demi-journée ou de la journée d'absence. Ainsi, le tableur actuel n'a pas à être rempli sur ces demi-journées ou journées d'absence.

Dans le cas d'une convocation par l'établissement à une instance de concertation (CT, CHSCT, CAP, CCP) ou à une réunion spécifique, les horaires réels seront pris en compte et indiqués dans le tableur. Rappelons que dans ce cas l'autorisation d'absence comprend la durée prévisible de la réunion, les délais de route et un temps égal à la durée prévisible de la réunion (pour la préparer ou en assurer le compte rendu).

2. Alors que je m'apprête à quitter le bureau, je suis averti par le cadre d'astreinte de la préfecture de la survenance d'une pollution qui m'amène à travailler au-delà de 20H00 sans que je ne puisse en référer à mon supérieur hiérarchique, celui-ci restant injoignable. Je suis victime d'un accident du travail à 20H45 (je fais une chute dans le cours d'eau). Peut-on me reprocher d'avoir continué à travailler en dehors de la plage horaire variable sans avoir reçu l'autorisation expresse de ma hiérarchie ? Quelle incidence sur la qualification de l'accident du travail ?

C'est une question qui relève du supérieur hiérarchique. C'est à lui de juger si l'intervention de l'agent a dépassé le cadre de ses missions. En l'occurrence, dans l'exemple donné, l'intervention est légitime compte tenu de la commande préfectorale, et la situation d'urgence justifie la dérogation au règlement intérieur. En cas d'accident, l'agent aurait été couvert.

S'il souhaite que ses agents interviennent en cas de sollicitation par la préfecture en dehors des horaires normaux de travail, le chef de service peut le faire savoir au préalable à ses agents en définissant la nature et le cadre des interventions possibles. Ainsi, en cas d'événement, les agents savent dans quel cadre ils interviennent, même s'ils n'arrivent pas à joindre leur chef.

3. Même question mais avec un dépassement du volume horaire par jour : mon amplitude de travail dépasse les 12 heures.

Même réponse.

Dans ce cas de figure, l'intervention de l'agent conduit à dépasser les garanties minimales réglementaires. Les textes prévoient que cette dérogation est possible en cas de circonstances

exceptionnelles, sur une période limitée et pour répondre à un événement incertain, soudain ou imprévisible. Néanmoins cela doit rester exceptionnel. Les membres du comité technique doivent être informés de cette dérogation.

- 4. A la lecture de la note de service sur le temps de travail, il demeure quelques questions qui concernent essentiellement le travail depuis le domicile, non négligeable pour certains agents éloignés de leur résidence administrative (départements montagnards ou départements très urbains connaissant des difficultés de déplacement importantes) et notamment ceux qui font partis de SD au fonctionnement "sectorisé" et qui habitent à plus d'une heure du SD. Depuis que nous sommes dotés de Forticlient, le travail de chez soi est non négligeable.**

☞ **2 exemples concrets :**

- **Journée de référencement des obstacles sur un bassin-versant de mon secteur. Je procède souvent de la sorte : tournée terrain de 8h à 16h. Puis de chez moi, je trie les photos, les points GPS et renseigne la base Geobs en ligne de 16h30 à 18h00.**

Le temps de trajet entre mon dernier ouvrage et chez moi, est-il alors considéré :

- **Comme du temps de travail ?**
- **Comme du temps de travail - 30 minutes ?**
- **Pas décompté du tout ?**

Le temps de retour entre le terrain et le domicile sera décompté avec réfaction des 30 minutes.

Cependant le temps de travail à domicile peut quand même être compté si le chef de service a validé ce travail à domicile à titre exceptionnel, qu'il en a autorisé la récupération et qu'il en a fixé les limites.

Néanmoins, ce travail à domicile est à éviter au maximum, car le télétravail n'a – pour l'instant – pas de reconnaissance réglementaire à l'Onema. Ainsi, il n'y aura pas d'accident du travail pris en compte au domicile. Le temps de travail à domicile ne sera en aucun cas considéré comme du temps de travail effectif.

- **Un autre exemple avec une réunion terrain sur de futurs travaux, prévue sur mon secteur à 10h00. Comme j'avais un avis technique à finir, j'ai travaillé sur celui-ci et aussi consulté et répondu à mes mails, pris des rdv de 8H00 à 9H30 avant d'aller en réunion. Comment prendre en compte ce temps de trajet ?**

Même réponse. Le temps de trajet entre le domicile et la réunion terrain sera décompté avec réfaction des 30 minutes.

- 5. Alors que je travaille depuis ma résidence familiale avec l'accord de mon supérieur hiérarchique, grâce à l'ordinateur portable mis à disposition par mon employeur et au logiciel forticiel me permettant de me connecter sur l'Intranet depuis n'importe quel lieu, je suis victime d'un accident. Peut-il être considéré comme un accident du travail ?**

Non. Cf. ci-dessus.

- 6. Je démarre ma journée de mon domicile vers mon lieu de mission, en chemin, après quelques km, je constate qu'un traitement phyto a été réalisé sans respecter manifestement la ZNT (ou absence de bande enherbée le long du cours d'eau, ou état anormal des eaux, ou dépôt de remblais en ZH, etc.), je m'arrête pour vérifier (prendre quelques données de base et aviser ce qu'il y a lieu de programmer). Y-a-t-il retranchement de 30 mn sur mon temps de travail lié à l'objet de mon déplacement initial ?**

Dans ce cas, on peut considérer que le travail effectif a commencé à partir du constat. La suite du trajet jusqu'au lieu de mission sera donc aussi du temps de travail effectif pris en compte intégralement.

Mais le trajet entre le domicile et le lieu du constat reste à prendre compte comme un trajet domicile/mission avec réfaction des 30 min (ou moins si le trajet était inférieur à 30 min).

Il convient cependant de bien s'assurer auprès de son chef de service que ce type de constat rentre dans les activités et les priorités qu'il me fixe. Certaines actions peuvent être jugées non prioritaires ou peuvent être décalées dans le planning.

- 7. Je travaille à mon domicile à la rédaction d'un PV (ou saisie de points ROE, rédaction de courriels, prise de RDV avec l'agriculteur que je dois aller contrôler - disponible qu'après 19H00). Sauf accord écrit de mon CSD, je ne peux procéder à l'avancement de mes travaux au-delà de 19H00 ? (même si je n'ai commencé ma journée de travail qu'à 9H30, que j'ai pris une pause de 1H00 à midi, et que je suis à l'option de travail 2 !)**

Le chef de service est responsable de l'organisation et la planification de l'activité. Il peut accepter de déroger aux plages mobiles (7h/19h) si besoin expresse, et il peut juger qu'un courriel ou un accord oral peut suffire pour le signifier à ses agents.

Néanmoins, le travail à domicile est à éviter dans la mesure du possible (cf. question 4.).

- 8. Je travaille depuis mon domicile. Le lendemain matin, je dois me rendre à une réunion (un stage, etc.), très éloignée de mon domicile. Afin de sécuriser mon trajet, je décide d'aller faire le plein de carburant à la station Total située à 15 mn de chez moi. Dois-je retirer 15mn de mon temps de travail pour ce trajet ?**

Le temps passé à faire le plein du véhicule qui vous a été mis à disposition ne peut pas être considéré comme du temps de travail.

Si je fais le plein de carburant sur le trajet reliant mon service à ma résidence familiale, est-ce que le forfait des 30 minutes s'applique tout de même ?

La réfaction des 30 min ne s'applique pas au trajet entre le service et le domicile puisque ce temps de déplacement n'est pas pris en compte.

Dans le cas d'un trajet entre le domicile et un lieu de mission différent de la résidence administrative, le temps de déplacement pris en compte intégrera le temps passé à faire le plein (par exemple 1h au lieu de 50 min) auquel s'applique ensuite la réfaction des 30 min.

Déplacements :

9. Pourquoi est-ce 30 minutes et non pas 10 ou 20 minutes qui sont déduites de mon temps de travail lorsque je me rends hors de ma résidence administrative ?

C'est un forfait choisi par l'établissement, mais le minimum est fixé à 30 min par la réglementation (arrêté du 4 février 2002 : « Ce forfait ne peut être inférieur à 30 minutes par trajet »).

10. Les 30 minutes, lorsqu'elles sont atteintes se déduisent-elles pour le trajet aller et le trajet retour entre ma résidence familiale et le lieu de la mission (différent de la résidence administrative) ?

Oui, la réfaction des 30 min s'applique sur chaque trajet domicile/mission, à l'aller puis au retour.

11. Le covoiturage peut-il ouvrir droit à assouplissement ?

⊗ du forfait des 30 minutes

⊗ de la non prise en compte du trajet RF->RA

Exemple de cas réel : je pars de chez moi à 8H00 et j'arrive au bureau à 8H20. J'ai 20 mn de temps de déplacement matin et soir, soit 40 mn au total, hors temps de travail. Si je passe prendre un collègue qui habite à 10 mn pour covoiturer, nous arrivons au bureau à 8H30. Pour lui, le temps de déplacement hors temps de travail ne change pas. Pour moi, il augmente d'au moins 20 mn par jour. Donc vive le covoiturage !

Le covoiturage n'intervient pas dans les règles de gestion des temps de déplacement.

Néanmoins, c'est une très bonne initiative, pour l'environnement et pour la prévention de la fatigue au volant.

12. Si dans le cas d'un déplacement effectué en dehors de la circonscription administrative, je fais cadeau à mon employeur des heures situées au-delà de la onzième heure, qu'en est-il dans le cas d'un déplacement effectué au sein de la circonscription administrative ?

Pour la gestion des déplacements, l'établissement a défini la circonscription administrative comme le territoire de la DIR pour les services territoriaux et la région d'affectation pour les services de la DG.

La prise en compte des déplacements au sein de la circonscription administrative n'est pas plafonnée. Néanmoins l'organisation des missions doit prendre en compte la protection de la santé des agents et donc l'optimisation des déplacements (départ la veille, regroupement de missions...).

13. Il est à noter que le temps de déplacement entre deux lieux de travail n'est pas frappé de cette ½ heure de carence. Donc, l'agent qui est à son domicile et qui revêt un uniforme dont le port est obligatoire, débranche du secteur les outils nomades mis à charge (téléphone, GPS, etc.), allume son téléphone de service, vérifie sur son ordinateur portable branché sur le réseau Internet familial les courriels reçus, applique les instructions internes relatives à la prise en charge de l'arme de service, complète le carnet de bord du VL, doit respecter les instructions reçues sur la conduite des VL de service pendant cette ½ heure (voir art. 3-6 et 3-7 du règlement intérieur), etc... se livre bien à des activités professionnelles sur un site qui de fait, en devient un lieu de travail. De ce fait, dès qu'il le quitte pour aller en mission, il ne perd pas la ½ heure de carence puisqu'il effectue un déplacement entre deux lieux de travail ?

Le domicile ne peut pas être considéré comme un lieu de travail.

Les temps de préparatifs ne sont pas du temps de travail effectif. D'ailleurs un arrêt récent du Conseil d'Etat (n°366269, 4 fév 2015) a confirmé que « le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et déshabillage ne peut être regardé comme un temps de travail effectif, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs » (alors même qu'il le réaliserait sur son lieu de travail).

Dans la FAQ, l'affirmation selon laquelle "(...) les temps de déplacement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif" me paraît donc quelque peu abusive puisque dans ces conditions je ne peux pas vaquer librement à mes occupations personnelles !

C'est la réglementation de la Fonction publique qui prévoit deux types de situations :

- « le temps de travail effectif pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »
- « les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. »

Les temps de déplacement sont placés dans cette seconde catégorie de situations.

14. Qu'en est il lorsque l'on prend notre pause déjeuner au domicile et que l'on repart sur notre lieu de travail l'après-midi : nouveau décompte ou pas ? Exemple : je quitte mon domicile pour une réunion à 45 mn de chez moi. Je reviens manger chez moi le midi puis repars en début d'après-midi pour un contrôle sur mon secteur (situé à 30 mn) avant de rentrer en fin d'après-midi à mon domicile. Temps à déduire = 4 fois 30 mn ?

Oui. Tous les déplacements domicile/lieu de mission ou lieu de mission/domicile sont pris en compte, avec réfaction de 30 min. Le supérieur hiérarchique peut néanmoins vous demander de déjeuner sur place s'il y a des possibilités.

15. Je démarre ma journée en me rendant au service, au bout de quelques minutes de trajet, je reçois un appel téléphonique (CSD, DDTM, DiR, etc.) en relation avec mon travail : le temps de déplacement Domicile- RA est-il toujours décompté ? Même interrogation avec cette fois un déplacement initial vers un lieu de travail autre que la RA. Y a-t-il retranchement de 30mn sur mon temps de travail lié à l'objet de mon déplacement initial ?

Un appel téléphonique n'est en général pas une situation d'urgence. La journée de travail commence sur le lieu de travail.

16. Si le temps de déplacement se voit déduire 1/2 heure de carence, il n'en est pas de même du temps de conduite qui correspond bien à une phase active de travail qu'on peut considérer comme du temps de travail effectif puisqu'il répond à sa définition. Donc, celui qui perdrait la 1/2 heure de carence serait le passager et pas le conducteur ?

Cf. plus haut. Le temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif par la réglementation.

Repos quotidien :

17. Il est écrit dans l'IGTT que les agents ont le droit à 11h de repos quotidien. Ces heures doivent-elles être consécutives ?

Oui.

18. Si je n'ai travaillé que 6 heures et que je n'ai donc pas réalisé mon nombre d'heures journalier, les 11h de repos consécutives s'appliquent-elles ?

Oui.

Temps de pause :

19. Le temps de pause de 20 min après 6h de travail s'applique-t-il la nuit ?

Oui.

20. Comment le prendre en compte lors de missions anti-braconnage civiles qui nécessitent des "planques" ou lors d'interventions de police/pollution (démarrée par exemple après 5h00 de travail suite à signalement par la Préfecture...) ?

L'esprit du texte, c'est la protection de la santé du travailleur. Seule la réalité du terrain vous donnera les clés de l'application du texte.

Temps de travail/compensation : récupération

21. Lorsque je travaille 4H30 un dimanche, j'ai les possibilités suivantes :

récupérer 9H00 ou me faire payer 9H00.

Non, l'agent doit choisir entre :

- l'indemnisation des 4h30

- ou leur compensation, et dans ce cas, avec le coefficient de majoration de 2, l'agent récupère 9h.

22. Lorsque je travaille 4H30 une nuit en semaine, j'ai les possibilités suivantes :

:

compléter ma journée avec les heures dues pour atteindre mon volume journalier,

ne pas travailler d'autres heures et considérer que j'ai fait mes heures d'une journée, sachant que je dois prendre en compte les heures de la journée précédente et les heures de la journée suivante.

Est-ce exact ?

Oui, une nuit de 4h30 est compensée à hauteur de 9h. En effet, cette nuit de travail est équivalente à une journée de travail.

Attention à bien respecter le repos minimal de 11h entre deux séquences de travail.

Heures supplémentaires :

23. Elles ne peuvent être réalisées qu'en dehors des obligations de service normales et à la demande du supérieur hiérarchique. Qu'est ce que l'on appelle des obligations de service normales ?

En citant les directives du MEDDE :

- des heures supplémentaires correspondent à « la réalisation de tâches supplémentaires demandée à l'agent dans des délais tels que les horaires normaux de travail ne suffisaient manifestement pas à les mener à bien ».

Cette demande est « formalisée par le chef de service ; cette demande peut être formulée par tout moyen, y compris par courriel invitant un agent à s'acquitter d'une tâche spécifique dans un délai déterminé ou à réaliser une tâche complexe dans des délais très brefs ». Par conséquent l'appréciation d'heures supplémentaires relève du chef de service.

- Dans tous les cas, il ne peut y avoir d'heures supplémentaire à l'intérieur des bornes horaires du service (7h/19h ou 8h/20h).

24. Il n'est pas possible de récupérer plus d'une demi-journée complète par mois. Donc, si pour des raisons diverses, un agent est amené de façon impromptue à travailler son jour de JNT, voire un samedi pour une pollution, il ne peut pas récupérer cette journée autrement que par 2 demi-journées sur 2 mois ou par du dépôt de crédit d'heures par ci par là ?

La récupération d'1/2 journée par mois correspond à la récupération d'un excédent d'heures que l'agent a réalisé dans le cadre des horaires variables, c'est-à-dire dans le cadre de ses propres choix d'aménagement de son temps de travail (hors obligations professionnelles).

Les deux cas qui sont cités dans l'exemple semblent correspondre à des obligations professionnelles et à une organisation particulière du travail. La récupération de ce temps de travail dépasse donc le cadre des horaires variables.

Si un agent est contraint de travailler un JNT, alors il doit prévoir la récupération de ce JNT avec son supérieur hiérarchique (par exemple, cette semaine-là je ne travaille pas le mercredi au lieu du vendredi).

S'il travaille un samedi matin, de même il devra récupérer une demi-journée.

Remarques plus globales :

25. Je trouve que pour les agents qui avaient une obligation d'habiter sur un secteur loin de leur RA, cela change pas mal la donne. S'ils avaient eu le choix à l'époque, ils auraient probablement habité plus près. Ce n'est pas très équitable par rapport aux agents qui avaient une obligation d'habiter près de leur RA.

Ce commentaire est légitime.

26. Concernant les 30 minutes à soustraire lorsqu'on doit se déplacer hors RA, n'y a t il pas une inégalité de traitement entre les personnes qui sont à la journée de 4 jours et ceux à la journée de 5 ? Décompter une heure par jour dans son temps de trajet hors RA pour un agent travaillant 7h41/j 5 jours par semaine n'est pas pareil que décompter 1h/j pour un agent travaillant 9h/j par jours 4 jours par semaine.

Chaque option présente des atouts et des inconvénients (durée quotidienne de travail, nombre de jours de congé, etc.). Le choix de l'option est établi sur proposition de l'agent avant décision du chef de service.