



LES CYCLES DE TRAVAIL

LE CYCLE À L'HORAIRE VARIABLE

Le cycle à l'horaire variable s'articule autour de plages fixes, pendant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire et de plages variables durant lesquelles il est libre de déterminer son temps de présence, dans la limite de la présente réglementation applicable à l'horaire variable.

□ LES PRINCIPES:

L'agent doit assurer un temps de travail journalier d'au minimum 4 heures par jour dont 3 heures sur les plages fixes* et d'au maximum 10 heures. Cette souplesse ne doit pas contrevenir au respect de la durée moyenne journalière de 7h.

Plage Variable	Plage Fixe*	Plage Variable	Plage Fixe*	Plage Variable
8h – 10h	10h – 11h30	11h30 – 14h30	14h30 – 16h**	16h – 19h30

La veille des vacances de la zone C (académies de Paris, Versailles, Créteil, Montpellier, Toulouse), la fin de la plage fixe pourra être anticipée à 15h30

La pause méridienne obligatoire a lieu sur la plage variable centrale, elle ne peut être inférieure à 30mn ni supérieure à 3h, sans qu'une pause inférieure à 45mn ne puisse être imposée (choix de l'agent).

Les plages variables et fixes peuvent être modifiées pour répondre aux impératifs de service public, dans ce cas la durée minimale de travail ne peut être inférieure à 4 heures par jour. Les deux jours de repos hebdomadaires peuvent être différents du samedi et dimanche.

Comme pour les horaires fixes, le recours à des horaires variables spécifiques fait l'objet d'une présentation en comité technique de direction, puis d'un arrêté pris par la secrétaire générale après transmission par la DRH, de même que les modifications de ces cycles.

□ OBLIGATION DE BADGEAGE:

La mesure du temps de travail est une obligation réglementaire effectuée via quatre badgeages ou télé-badgeages quotidiens : À la prise de service, lors du départ en pause méridienne, lors du retour de la pause méridienne, lors de la fin de service.

Il est possible de s'absenter pendant une plage variable, moyennant deux nouveaux badgeages portant le nombre de ceux-ci à plus de quatre, le nombre devant impérativement rester pair.

Le badgeage unique : Par exception, certains agents peuvent bénéficier d'une obligation de badgeage réduite à un badgeage quotidien. Il s'agit des personnels de direction, des chef.fe.s de service et chef.fe.s de bureau ainsi que de leur.e.s adjoint.e.s, et de l'ensemble des agents exerçant des fonctions assimilées à ce niveau de responsabilité ou d'encadrement ou dont le poste nécessite de fréquents déplacements.

Chaque direction précise les postes éligibles à cette modalité de badgeage, chaque agent éligible peut ensuite en faire la demande, soumise en retour à l'approbation de la direction.

Le badgeage unique comptabilise chaque jour un décompte forfaitaire permettant de garantir la génération de l'ensemble des RTT. Les agents bénéficiant de cette modalité peuvent faire varier la durée de leur travail journalier entre 4 et 10h, tout en respectant les plages fixes, la durée moyenne du travail devant correspondre à 8h04.

Les anomalies de badgeage doivent faire l'objet d'une régularisation a posteriori. Cette régularisation est effectuée de manière dématérialisée sur Chronotime après accord de l'encadrant.

Le manuel d'utilisation de Chronotime détaille les obligations de tous les acteurs. Le non-respect des règles de badgeage constitue une faute passible d'une sanction disciplinaire.

□ DÉCOMPTE SPÉCIFIQUE D'UN TEMPS DE TRAJET SUR LA PAUSE MÉRIDIENNE :

Par exception, les agents dont le lieu de travail est situé à plus de 15mn du lieu de restauration (30mn A/R) peuvent bénéficier d'un crédit de temps de 15 mn chaque jour, indépendamment du fait qu'ils aient déjeuné ou non au restaurant administratif et qu'ils ne soient plus à la disposition de l'administration.

La liste des sites retenus figure à l'annexe 6 du règlement de temps de travail. Cette liste est mise à jour annuellement après passage en Comité Social Territorial Central. De même chaque premier janvier, les droits ouverts dans Chronotime sont mis à jour afin de tenir compte des changements d'affectation des agents.

□ LE DÉBIT-CRÉDIT ET LES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT) :

Le temps de travail effectué au-delà de 7h/jour est enregistré dans un compte de débit-crédit d'heures dans Chronotime. Ce compteur permet aux agents de faire varier la durée de leur journée de travail de 4h à 10h en garantissant une moyenne annuelle de 7h correspondant à l'obligation horaire quotidienne.

Cette possibilité de variation des horaires doit être compatible avec les nécessités de service définies dans le projet d'organisation du service, sous la responsabilité de l'encadrant.

Un compteur de débit-crédit ne peut être structurellement déficitaire. **Un débit supérieur à 12h doit faire l'objet d'une régularisation par un temps de travail supplémentaire de l'agent.** Un débit supérieur à 12h durant plus de trois mois peut faire l'objet d'une reprise de RTT ou d'une retenue sur salaire après mise en demeure.

En fin de mois, les 21 premières heures de crédit sont transformées en RTT dans la limite de 3 jours par mois et de 27 jours par an. Les heures suivantes sont reportées dans le compteur le mois suivant, dans la limite d'un plafond de 12 heures.

Dans la mesure où ils sont crédités au fur et à mesure de leur acquisition, une tolérance sera accordée pour que **les JRTT soient consommés avant le 31 mars de l'année N+1 s'ils n'ont pu être consommés en année N.**

□ LES SEMAINES DE 4 JOURS ET DE 4,5 JOURS :

Un aménagement du temps de travail sur une semaine est possible, en concentrant le temps de travail afférent à la durée d'un cycle sur un nombre de jours travaillés réduits, tout en respectant les garanties minimales qui s'imposent.

Les modalités proposées, à définir en lien avec le supérieur hiérarchique et au regard des nécessités de service sont à choisir parmi deux possibilités :

- La semaine de 4 jours : 1 JRTT intégré, pas de JRTT libre.
- La semaine de 4,5 jours : 0.5 JRTT intégré, 3 JRTT libres

La journée de solidarité est comptée dans le compteur débit-crédit des agents.

En cas d'accord, l'aménagement est conclu pour une durée d'un an, révisable à l'échéance et à tout moment à la demande de l'agent ou de la hiérarchie. Le temps permettant de disposer du JRTT intégré doit avoir été généré auparavant, au risque de remettre en cause l'aménagement du temps de travail.

Le déplacement du JRTT intégré n'est possible que de façon exceptionnelle avec l'autorisation de l'encadrant. Cet aménagement est compatible avec un emploi à temps partiel.

□ LA CONTINUITÉ DU SERVICE :

L'organisation du service est discutée avec le supérieur hiérarchique, garant de la continuité du service et de la préservation du collectif de travail. Cette organisation fait l'objet d'un projet d'organisation de service, validé par les comités de direction et présenté en Comité Social Territorial.

Le projet de service peut prévoir, lorsque les nécessités de service le justifient, une présence obligatoire de 9h à 17h ou indiquer les plages horaires sur lesquelles la présence des agents n'est pas nécessaire (début ou en fin de journée) ou au contraire élargir les plages horaires variables.

Ces modifications de l'organisation doivent prendre en compte les nécessités de service, le risque de travail isolé, l'organisation des autres services et ne doivent pas conduire au dépassement de l'amplitude quotidienne de travail autorisée, ni au non-respect des plages de repos.

Si un agent est amené à travailler de manière exceptionnelle au-delà des plages, à la demande de son supérieur hiérarchique, pour répondre à une organisation de service particulière, ce temps est comptabilisé et géré comme des heures supplémentaires. À cet effet :

- Les agents de catégorie B et C pourront prétendre, au choix, à une indemnisation ou une compensation en temps.
- Les agents de catégorie A pourront prétendre à une compensation en temps

□ LA DÉCONNEXION :

Le cycle à l'horaire variable s'exerce dans le respect du droit à la déconnexion, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés des agents et leur permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. **La charte de la déconnexion de la Ville de Paris figure à l'annexe 5 du règlement du temps de travail.**

Les encadrants veilleront à ne transmettre aucune demande en dehors des horaires de travail habituels. De leur côté, les agents veilleront à se déconnecter en dehors de leurs horaires habituels de travail et à activer les réponses automatiques de leur messagerie en cas d'absence.

La déconnexion est également l'affaire des collectifs de travail, il convient de réfléchir au sein du service à la meilleure utilisation des moyens de communication mis à disposition.

Avis de l'UNSA :

Pour les agents à l'horaire variable, le nouveau règlement du temps de travail représente une véritable régression :

1. Disparition, sauf exception, du temps de trajet pour se rendre au restaurant administratif. Pour les agents qui avaient 10mn aller et 10 mn retour, cela représente 70h de travail en plus par an soit 10 jours de travail !

Pour ceux qui bénéficient de 15 mn de temps de trajet aujourd'hui, on peut néanmoins considérer qu'ils perdent 15mn de trajet par jour soit 7,5 jours de travail en plus par an ;

2. Disparition des 8 jours de récupération ;

3. Extension du badgeage unique.

Si l'on ajoute à cela que les agents à l'horaire variable ne bénéficient, pour la très grande majorité, d'aucune sujétion et subissent de plein fouet la suppression des 8 jours de congés « extra-légaux », la possibilité de générer 27 jours de RTT par an n'est qu'une piètre consolation, car le nombre d'heures annuelles de travail a bel et bien augmenté de 56 heures, auquel onne retranche plus le temps de trajet pour aller au restaurant administratif