

**Fonctionnaire en détachement dans un emploi de catégorie active : les années de services sont prises en compte quelles que soient les fonctions qu'il avait vocation à exercer dans son corps d'origine.**



L'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) a pour objet, en accordant une possibilité de liquidation anticipée de la pension en cas d'accomplissement de quinze années de services dans des emplois classés dans la catégorie active, de tenir compte du risque particulier ou des fatigues exceptionnelles que présentent certains emplois.

Par suite, les services accomplis par un fonctionnaire en détachement dans un emploi classé dans la catégorie active qui exerce effectivement des fonctions correspondant à cet emploi doivent être pris en compte au titre de cet article, quelles que soient les fonctions qu'il exerçait ou qu'il avait vocation à exercer dans son corps d'origine.

Conseil d'État <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-10-11/443879>

### **Les Élections Professionnelles vont avoir lieu le 8 décembre 2022**

**Pour le SAFPT, il est très important pour les agents, d'avoir une représentation dans ces instances. Pour cela, il suffit de vous porter candidat(e) en rejoignant le SAFPT, Syndicat Apolitique, Autonome, Libre et Indépendant Figurer sur une liste SAFPT**

#### **Pourquoi laisseriez-vous les autres décider pour vous ?**

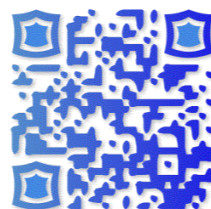
**N'hésitez pas, venez vous renseigner le SAFPT s'engage à vous accompagner lors des élections, et à vous former avec son institut de formation agréé (IEF)**

**Le SAFPT se tient à votre disposition : [elections-professionnelles@safpt.org](mailto:elections-professionnelles@safpt.org)**

## **POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### **BULLETIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),  
Nom ..... Prénom .....  
Adresse.....  
Grade.....  
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)  
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du .....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature .....

### Votre contact local

**4 Mai 2022**

T. CAMILIERI

## **Heures supplémentaires dans la Fonction Publique Territoriale**

- **Heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale : bénéficiaires**
- **Nombre d'heures supplémentaires dans la FPT**
- **Contrepartie aux heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale**

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent effectuer, sur demande de leur administration, des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Si le travail supplémentaire est accompli **entre 22 heures et 7 heures**, il est alors considéré comme du travail supplémentaire de nuit.

Le régime juridique des heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale est défini par la circulaire du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la FPT modifiant le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Qui peut bénéficier des heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale, en quelle quantité et avec quelles compensations ? Toutes les réponses maintenant.

### **Heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale : beneficiaries**

Dans la fonction publique territoriale, chaque collectivité peut fixer la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires.

Les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que celles qui permettent aux fonctionnaires d'être éligibles aux heures supplémentaires peuvent bénéficier du régime d'indemnisation de ces heures si leur contrat ne prévoit pas déjà un régime d'indemnisation des travaux supplémentaires.

### **Nombre d'heures supplémentaires dans la FPT**

Le nombre d'heures supplémentaires, effectuées à la demande du chef de service, est **limité à 25 heures par agent et par mois**, ce qui représente 300 heures par an.

**À noter :** les heures de travail effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit sont incluses dans cette limite de 25 heures.

**Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé, sur décision motivée de l'autorité territoriale, qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent**

De plus, exceptionnellement, des **dérogations peuvent être accordées** après consultation du comité technique paritaire compétent, pour certaines fonctions. Une délibération doit prévoir la nature des fonctions pouvant nécessiter ces dépassements horaires.

### **Contrepartie aux heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale**

Une compensation est prévue dans la fonction publique territoriale suite à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Cette compensation peut prendre la forme :

- Soit d'un **repos compensateur** : le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être accordée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.
- Soit d'**indemnités financières** : les heures supplémentaires sont indemnisées à hauteur de 107 % du taux horaire pour les 14 premières heures et 127 % au-delà, dans la limite de 25 heures.

**L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.**

**Ces deux dernières majorations ne peuvent toutefois se cumuler.**

**Bon à savoir :** le taux horaire est déterminé en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné, augmenté de l'indemnité de résidence, divisé par 1820.

Toutefois, une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à une compensation sous forme de repos compensateur et au versement d'indemnité.

C'est l'autorité territoriale qui décide de rémunérer les heures supplémentaires ou de les faire récupérer.

**Bon à savoir :** les heures supplémentaires qui ne sont ni récupérées, ni indemnisées peuvent être placées sur un CET, compte épargne temps.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectif :



*Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* au-delà d'une certaine limite et de réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en-deçà d'une certaine durée.

Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

### De quoi s'agit-il ?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le cycle de travail est la période de référence sur la base de laquelle est organisé le travail.

Le cycle peut être défini par service ou par fonction.

La durée du cycle peut aller de la semaine à l'année de façon à ce que la durée du travail soit de 35 heures hebdomadaires sur l'année.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle.

*Exemple :*

Le temps de travail peut être organisé selon un cycle de 2 semaines correspondant à 70 heures réparties de la manière suivante : 39 heures la 1<sup>re</sup> semaine, 31 heures la seconde.

Il y a heures supplémentaires si l'agent accomplit plus de 70 heures au cours du cycle.

### Limite d'heures à ne pas dépasser

Un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois.

Ce contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les représentants du personnel au comité technique (CT) en sont immédiatement informés.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne doit pas conduire l'agent à dépasser les durées de travail effectif : *Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* suivantes :

- 48 heures au cours d'une même semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail ne peut pas dépasser 10 heures.

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

L'agent doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes toutes les 6 heures.

### Repos minimum

L'agent qui accomplit des heures supplémentaires doit bénéficier, comme tout agent d'un repos quotidien de 11 heures minimum.

Il doit également bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives et comprenant en principe le dimanche.

### Compensation ou indemnisation

Pour les agents soumis à un décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci font l'objet d'un repos compensateur d'une durée égale ou d'une indemnisation horaire.

Les conditions générales de recours à la compensation ou à l'indemnisation sont fixées par délibération au sein de chaque collectivité.

Pour les agents non soumis à un décompte horaire, les heures supplémentaires font l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

### Médiation préalable obligatoire : un accompagnement des agents pour une "égalité des armes"

Lors de l'examen du projet de décret pérennisant et généralisant cette procédure, le gouvernement Castex a **accepté la demande syndicale visant à ce que les agents puissent être accompagnés au cours de leurs démarches.**

Des agents publics à armes égales avec leurs employeurs lors de l'engagement d'une procédure de **Médiation Préalable Obligatoire (MPO)** via un droit à se faire accompagner.

Voilà le souhait qu'ont exprimé les syndicats à l'occasion de l'examen du projet de décret pérennisant et généralisant cette procédure pour certains contentieux lors du Conseil commun de la fonction publique du 17 février. Un souhait satisfait par le gouvernement.

L'exécutif a en effet donné suite à un amendement proposant de reconnaître **la possibilité** pour un agent de se faire assister dans ses démarches par un conseiller syndical auprès de l'organisation syndicale de son choix ou un représentant élu du personnel.

### "Égalité des armes"

"Chacun s'accorde à admettre que le droit de la fonction publique est complexe en raison du nombre de textes et d'une jurisprudence abondante.

**Pour que la médiation puisse s'exercer convenablement, il est indispensable de s'assurer que le principe jurisprudentiel de l'égalité des armes inhérent à la notion de droit à un procès équitable soit respecté**".

Pour le syndicat, ce droit à se faire accompagner permettrait ainsi d'éviter un *"déséquilibre de fait"* et un *"désavantage"* entre *"l'agent qui se défend seul et qui n'a pas forcément les moyens de se faire assister par un avocat"* et des administrations disposant de juristes ou de services RH ou ayant la capacité de s'adjoindre les services d'un avocat.

### Dispositif élargi

Au final, le projet de décret a été validé par le Conseil commun de la fonction publique.

Expérimental jusqu'alors, le dispositif de MPO **va désormais s'appliquer à tous les agents** de l'éducation nationale **et de la territoriale**.

**Seuls les personnels de l'éducation nationale de 3 académies et les agents relevant de 42 centres de gestion des collectivités territoriales étaient concernés jusqu'à ce jour.**

**La procédure est en revanche abandonnée au Quai d'Orsay.**

S'agissant des catégories de décisions RH qui font l'objet d'une **MPO**, ce sont les mêmes que celles concernées par l'expérimentation

À savoir : Les décisions individuelles relatives à la rémunération, Aux positions statutaires, La réintégration, au reclassement, La formation professionnelle, L'adaptation des postes de travail.