



Temps de travail à 1 607 heures

# L'offre d'accompagnement du CIG petite couronne



CIG petite couronne







# Temps de travail à 1 607 heures

## L'offre d'accompagnement du CIG petite couronne

### Une obligation légale

L'article 47 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

La date butoir de mise en conformité interviendra donc :

- En mars 2021 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés
- En mars 2022 pour les départements, leurs groupements et les établissements publics rattachés,
- En décembre 2022 pour les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

Les 1 607 heures devront ainsi être effectives pour les communes et EPCI au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les départements et les régions.

### La proposition d'accompagnement du CIG

**Le CIG petite couronne a conçu une offre de service pour vous accompagner dans ces démarches.**

**Cette offre s'adapte à vos besoins :**

- Besoin d'information sur la réglementation et sur le « comment font les autres ? ».
- Besoin d'accompagnement méthodologique pour mettre en œuvre les 1 607 heures.
- Besoin d'une « intervention conseil » auprès d'un service ou sur une thématique spécifique (horaires variables/annualisation...).

**Les démarches qui sont proposées répondent à différents enjeux :**

- Vous accompagner et vous soutenir dans la mise en œuvre d'une réforme complexe à appliquer.
- Sécuriser juridiquement le régime de temps de travail dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique (6 août 2019).

• Favoriser l'équité entre les agents et la lisibilité des services au public en proposant une plus grande harmonisation du temps de travail.

• Optimiser et moderniser l'organisation du temps de travail afin de mieux l'adapter au projet d'administration.

**Le CIG petite couronne vous apporte :**

- Une expertise RH et statutaire en matière de mesure et gestion du temps de travail.
- La possibilité de bénéficier de retours d'expérience d'autres collectivités du même type.
- L'animation d'une démarche participative favorisant la sensibilisation sur les enjeux de gestion du temps de travail et la formalisation de règles partagées.
- L'accompagnement conseil sur les choix stratégiques à opérer.

## Trois prestations distinctes



### L'état des lieux « temps de travail » à destination des décideurs

Cet état des lieux sera établi à la demande de la collectivité ou l'établissement public.  
Il comprend :

- **Un diagnostic « express »**

Un diagnostic sur la situation de la collectivité en matière de temps de travail est rapidement établi à partir d'entretiens menés auprès des DG, DGA, DRH et d'un premier niveau d'analyse de documents transmis sur le temps de travail.

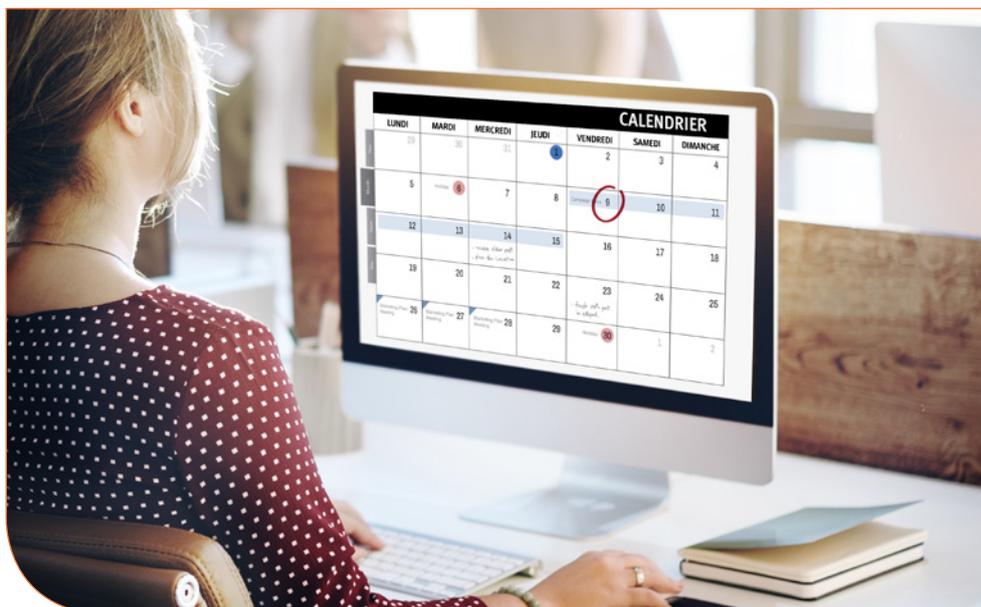
- **Une présentation en réunion plénière**

- De la réglementation ;
- De l'écart entre la situation de la collectivité et la réglementation ;

- Des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre des 1 607 heures ;
- Des leviers, pistes d'action et marges de manœuvre possibles pour parvenir aux 1 607 heures.

#### Tarifs

- € - 800 € pour une collectivité de moins de 500 agents,
- 1 600 € pour une collectivité de + de 500 agents.





## Un cycle « accompagnement méthodologique à la mise en œuvre des 1 607 heures »

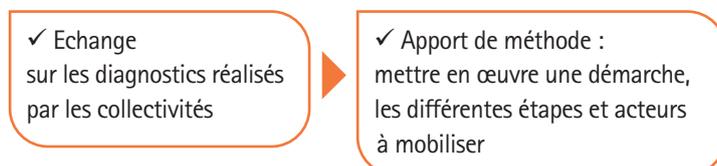
Il s'agit d'un cycle de 4 réunions, réparties sur 9 mois, avec le même groupe de DRH et/ou gestionnaires RH de 10 collectivités. L'assistance du CIG dans les périodes d'intersession est proposée pour aider les collectivités à avancer sur leur projet.

### • Réunion n° 1 (sur une demi-journée)



La 1<sup>re</sup> réunion sera suivie d'une intersession pendant laquelle les collectivités réaliseront leur diagnostic.

### • Réunion n° 2 (sur une journée)



La 2<sup>e</sup> réunion sera suivie d'une intersession pendant laquelle les collectivités formaliseront leur démarche.

### • Réunion n° 3 (sur une journée)



La 3<sup>e</sup> réunion sera suivie d'une intersession pendant laquelle les collectivités conduiront leur démarche.

### • Réunion n° 4 (sur une demi-journée)



€ Tarif  
- 800 € par participant pour l'ensemble du cycle.



## L'accompagnement « sur mesure »

Cet accompagnement se fait sur proposition méthodologique détaillée du CIG petite couronne **à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité**. Il peut concerner l'ensemble de la collectivité ou un service particulier ou encore une thématique spécifique « temps de travail » (annualisation, horaires de travail...).

Pour ce type d'études, le CIG petite couronne propose **une méthodologie participative** basée sur l'engagement des agents. En effet, les mesures issues de l'étude seront d'autant mieux acceptées au sein de la collectivité qu'elles auront été proposées par les agents eux-mêmes.

Le CIG propose une démarche en différentes étapes modulables selon les besoins de la collectivité :

### • Diagnostic

**La réalisation d'un diagnostic** concernant la conformité à la réglementation du temps de travail :

- La consultation des différentes sources documentaires existantes (délibérations, règlements, guides) relatives au temps de travail
- Une comparaison à la réglementation pour chaque type d'organisation des services
- Le calcul d'un temps de travail annuel valable pour l'ensemble des agents

Cette étape s'appuie sur des échanges entre l'équipe projet du CIG et l'équipe RH pour exploiter les documents nécessaires à la conduite du diagnostic ainsi que sur le recensement des horaires, en lien avec les directeurs de pôles / services.

En parallèle, un travail de benchmark peut être organisé pour recueillir des retours d'expérience sur des thématiques ou des secteurs spécifiques (éducateurs sportifs/ badgeuse/ horaires variables...).

### • Démarche

**La mise en œuvre d'une démarche** de mise en conformité à la réglementation du temps de travail :

- Animation de groupes de travail par directions et/ou par thématiques identifiées lors de la phase de diagnostic : les démarches d'annualisation ; les services liés aux rythmes scolaires, les services techniques, le travail par roulement (police municipale, équipements sportifs).

L'objectif des groupes sera de clarifier les cycles de travail dans une perspective d'optimisation et d'harmonisation et dans le respect du cadre réglementaire.

### • Préconisation

**L'aide à la décision** sur les choix stratégiques à opérer :

- À partir des éléments de diagnostic et de l'animation des groupes de travail auprès des encadrants et des agents, des pistes et des leviers d'actions sont proposés à la collectivité (augmentation de la durée hebdomadaire, annualisation des temps sur certaines activités...).



#### Tarif

- 800 € par journée d'intervention définie dans la proposition du CIG validée par la collectivité.



## Contacts

Direction de l'emploi du CIG petite couronne  
Service emploi-études

Solenne Lepingle : 01 56 96 81 30 - s.lepingle@cig929394.fr

Karine Tirel : 01 56 96 81 90 - k.tirel@cig929394.fr

## Extrait de la loi de transformation de la fonction publique

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique  
Titre III : SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS – Article 47

I.- Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

Ces règles entrent en application au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier suivant leur définition.

Le délai mentionné au premier alinéa du présent I commence à courir :

1° En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie ;

2° En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

II.-Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé à la date mentionnée à la dernière phrase du premier alinéa du I du présent article.

III.-Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les références : « 9, 10 » sont remplacées par les références : « 7-1, 9, 10 ».



**CIG petite couronne**  
Centre Interdépartemental  
de Gestion de la Petite Couronne  
de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérard  
93698 Pantin cedex  
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80  
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)