

REPERES SUR LE TRAVAIL POSTE

1. Définition et champ d'application

L'instruction du 26 juillet 2001 définit le travail posté comme une organisation permanente de travail en équipes successives qui s'exerce en continu ou sur une plage journalière étendue. Le recours à cette organisation de travail est réservé aux activités suivantes, nécessitant une continuité du service public :

- les activités de PC opérationnels ou de vigie (CIGT, gestion des tunnels, voies à fort trafic, capitaineries de ports, phares à terre ou en mer) ;
- le travail à la marée ;
- les activités nécessitant une large amplitude de présence (barrages, écluses, standard, secrétariats des cabinets ministériels, entretien et exploitation en subdivisions autoroutières ou pour voies à fort trafic).

2. Durée annuelle du travail

Le travail en équipes successives comporte des sujétions liées au travail en horaires décalées, qui sont compensées dans le cadre du dispositif prévu par l'arrêté du 23 février 2010, en application de l'article 1^{er} du décret n°2000-815. Pour tenir compte des sujétions de travail de nuit, de dimanche et des jours fériés, le temps de travail est bonifié de manière à réduire la durée annuelle du travail en deçà de 1607 heures. Les taux de bonification sont les suivants :

- Heure de nuit, entre 22h et 7h : 20%
- Heure de dimanche, du samedi 18h au lundi 7h : 10%
- Heure de jour férié, de la veille 18h au lendemain 7h : 10%

Ces taux sont cumulables. Ainsi, une heure effectuée de nuit, un dimanche tombant un jour férié est bonifiée de 40%.

Il est rappelé que ces bonifications ne s'appliquent pas au service fait. Le calcul doit être fait préalablement à la mise en œuvre du cycle de travail, en fonction du nombre moyen de nuits, de dimanches et de jours fériés qui seront travaillés annuellement à ce poste de travail. La bonification totale est ensuite rapportée au nombre d'agents affectés à ce poste, de manière forfaitaire. Chaque agent aura donc une durée de travail annuelle équivalente.

Par ailleurs, ces bonifications ne sont pas vouées à réduire la durée des vacances qui tombent sur des dimanches, jours fériés ou la nuit. Il s'agit bien d'une réduction annuelle, qui n'a pas d'impact sur le temps de travail quotidien. Par contre, la durée du travail étant inférieure à 1607 heures, les agents travaillent moins de jours dans l'année et bénéficient par conséquent de jours de repos supplémentaires. Ces repos sont organisés et programmés dans le cycle de travail, tel que le précise l'instruction du 26 juillet 2001.

Il est en outre à noter que les bonifications calculées au titre de la seconde part de l'indemnité de sujétions horaires peuvent s'ajouter aux bonifications prévues par l'arrêté du 23 février 2010. L'article 5 du décret n°2002-532 modifié par le décret n°2006-1742 précise en effet que l'indemnisation peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps. Ce choix est fait par service, en fonction de l'organisation collective du travail. Il convient toutefois de respecter les bornes fixées par l'arrêté du 23 février 2010, à savoir une durée annuelle et une durée hebdomadaire ne pouvant être inférieures respectivement à 1466 heures et 32 heures.

3. Congés annuels et jours de repos

En ce qui concerne les congés annuels, l'article 1 du décret n°84-972 dispose que tout fonctionnaire de l'État a droit, pour un service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts, et non en heures.

Il convient donc de déterminer pour chaque cycle le nombre moyen de jours de travail. A titre d'exemple, un cycle qui conduirait à programmer en moyenne sur l'année 4,2 jours de travail par semaine donnerait droit à $5 \times 4,2 = 21$ jours de congés annuels, éventuellement augmentés des jours de fractionnement (article 1 du décret n°84-972).

Quant aux jours RTT, l'arrêté du 23 février 2010 n'en prévoit l'attribution que pour les cycles hebdomadaires, dont les modalités de mise en œuvre sont clairement définies. Les cycles pluri-hebdomadaires ne comportent donc pas de jours RTT. Toutefois, les agents ne pouvant effectuer plus de 1607 heures par an, cela limite de fait le nombre de jours de travail annuel et implique par conséquent des jours de repos.

A titre d'exemple, un service désire couvrir une activité 7j/7 sur 361 jours par an (4 jours de fermeture). Le cycle de travail est fixé à 5 jours par semaine, et la durée des vacances à 7 heures. Cela induit 104 jours de repos hebdomadaire et 25 jours de congés annuels.

Il reste maintenant à déterminer le nombre de jours travaillés dans l'année pour atteindre 1607 heures. Étant donné que le poste implique de travailler les dimanches et jours fériés, 25 heures de bonifications (estimation pour l'exemple) sont à prendre en compte au titre des bonifications prévues par l'arrêté du 23 février 2010. En conséquence, les agents devront réaliser $1607 - 25 = 1582$ heures de travail effectif, qui seront réalisées en $1582/7 = 226$ vacations de 7 heures.

Ainsi, il reste $361 - 25 - 104 - 226 = 6$ jours de repos (en plus des 4 jours de fermeture), dont le mode de programmation doit être précisé au règlement intérieur du service.

4. Mise en œuvre du travail posté

Au préalable à la mise en œuvre, l'organisation détaillée du poste doit faire l'objet d'une concertation locale et être soumise pour avis au CLHS et au CTPL. Elle doit prévoir les conditions de prise de congés, les modalités de remplacement en cas d'absence et ménager les disponibilités nécessaires à l'exercice des droits syndicaux et sociaux.

Réglementairement, le travail posté correspond à un cycle pluri-hebdomadaire tel que défini par l'arrêté du 23 février 2010. Il s'agit d'un cycle dont la référence est un nombre de semaines déterminé à l'avance qui se répète à l'identique. Le travail et le repos sont organisés de manière à atteindre la durée annuelle de 1607 heures et respecter les garanties minimales. Les jours de travail sont programmés pour que les agents bénéficient d'un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs, comprenant au moins 2 dimanches sur 5. Ces 2 jours de repos peuvent ne pas se situer au sein d'une même semaine civile, sans que cela conduise à des périodes de travail de plus de 6 jours consécutifs.

A titre d'exemple, le schéma ci-dessous correspond au cycle de travail d'un agent, d'une durée de 3 semaines qui se répètent à l'identique. Cet agent bénéficie de 2 dimanches sur 3, son repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs et il ne travaille jamais plus de 6 jours. Les dispositions de l'arrêté du 23 février 2010 sont respectées.

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Au delà des dispositions sus-citées, la note du 16 janvier 2003 relative à l'organisation du travail en équipes successives apporte des instructions complémentaires sur l'organisation du travail, et également des instructions spécifiques sur la formation et le suivi médical des agents. En termes d'organisation du travail, il s'agit de :

- organiser le travail en privilégiant les rotations courtes dans le sens horaire (matin, après-midi, nuit) et en prévoyant un recouvrement nécessaire au passage des consignes.
- gérer les absences, programmées ou non prévues (congés, formation, activités sociales et syndicales, maladie, etc.), en faisant appel à un système de remplacement fiable qui prenne en compte le respect des garanties minimales, afin de limiter aux seuls cas les plus imprévisibles l'utilisation des dérogations prévues par le décret n°2002-259.
- tenir compte, dans l'organisation des tâches, des différences de vigilance selon les heures d'activité ainsi que des équipements de sécurité.

Pour ce qui concerne la formation, l'instruction du 16 janvier 2003 stipule que les agents et l'encadrement doivent recevoir une formation spécifique aux règles d'organisation du travail ainsi qu'aux dispositions d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre pour ce type de poste. Pour les agents nouvellement affectés, cette formation doit avoir lieu préalablement à leur affectation.

En termes de suivi médical, l'instruction impose au médecin de prévention d'établir une fiche de suivi « travail posté », à joindre au curriculum laboris de l'agent (qui lui sera remis lors de son départ à la retraite). Il doit également élaborer des recommandations personnalisées aux agents sur les principes d'hygiène de vie relatifs aux contraintes liées à leur situation de travail.

Dans le cas où le poste comporte des vacations de nuit¹, des mesures complémentaires de surveillance médicale doivent être appliquées. En cas de travail posté occasionnel comprenant des vacations de nuit, un bilan médical préalable à l'affectation est nécessaire. En cas de travail posté permanent comportant des vacations de nuit, le bilan médical préalable est complété par 2 visites médicales les 6 premiers mois, afin d'évaluer le retentissement potentiel du travail de nuit sur la santé. Puis, entre 2 visites annuelles, une visite médicale semestrielle systématique est nécessaire. Cette visite peut éventuellement être complétée par des visites plus fréquentes à l'initiative du médecin de prévention qui, s'il constate une altération de l'état de santé de l'agent, peut proposer à l'administration un aménagement de poste de jour.

¹ - un agent est considéré comme affecté sur un poste de nuit s'il accomplit au moins 2 fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins 3h de son temps de travail quotidien la nuit, ou s'il accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270h de son temps de travail la nuit.