

Définition du temps de travail

	Ces dispositions vous conviennent-elles. Si la réponse est non pourquoi ?	Que proposez-vous ?
Champ d'application : Les agents publics en poste dans les services, directions, institutions de la Nouvelle-Calédonie (y compris les services mixtes), des provinces, des communes et leurs établissements publics administratifs, les établissements publics de coopération intercommunale, les groupements d'intérêt public et les syndicats mixtes ainsi que l'office des postes et télécommunications.		
Définitions Semaine : la période de sept jours consécutifs débutant le lundi et s'achevant le dimanche inclus ;		
Lieu de travail : lieu où l'agent exerce habituellement ses fonctions ou vient prendre ses instructions. Ce lieu peut également être un lieu expressément déterminé par le responsable hiérarchique.		
La durée du travail effectif est fixée à : - trente-neuf heures par semaine OU - lorsque la nature de l'emploi le justifie, 1770,3 heures annuelles (sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.)		
Durée du travail effectif : temps durant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur pour accomplir les missions qui leur sont confiées et doivent		

se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.		
Lorsque l'agent a l'obligation d'être joint à tout moment, par tous moyens appropriés, pendant le temps de restauration ou de pause, lequel est fixé à 30 minutes maximum, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, les critères de définition du temps de travail sont réunis. La période de restauration journalière doit être prise en une seule fois le cas échéant aucun report de temps n'est possible sauf si l'interruption est due à une intervention.		
Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions réglementaires ou par l'employeur, et que l'habillage ou le déshabillage en début et en fin de service ne peuvent être réalisés que sur le lieu de travail, le temps nécessaire auxdites opérations est considéré comme du temps de travail effectif. Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est limité à 5 minutes pour chaque opération.		
Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.		
Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif.		
6° Les temps de déplacements nécessités par le service et accomplis en dehors des heures normales de travail sont assimilés à des obligations liées au travail imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Ils sont obligatoirement indemnisés ou		

compensés.		
La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.		
Le repos hebdomadaire , comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures consécutives.		
La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures.		
Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures consécutives.		
Le travail effectif de nuit comprend : 1° au moins la période comprise entre 21 heures et 5 heures ; 2° une autre période de 8 heures consécutives comprise entre 20 heures et 6 heures.		
Pause quotidienne : Aucun temps de travail effectif quotidien ne peut atteindre six heures consécutives sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. La période de pause journalière doit être prise en une seule fois. Aucun report de temps n'est possible sauf si l'interruption est due à une raison de service.		

Il peut y avoir des dérogations sur la durée du travail dans les cas et conditions ci-après : 1° lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence ou de manière récurrente, notamment pour la protection ou la santé des personnes et des biens, par délibération du congrès, prise après avis du comité supérieur de la fonction publique ; 2° lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision de l'employeur qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent		
Cycles de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Les roulements de travail prévisionnel au sein d'un cycle se reportent à l'identique d'un cycle à l'autre. Le début et la fin du cycle doivent être clairement identifiés. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, lequel peut varier entre le cycle hebdomadaire ou de 26 semaines de manière à ce que la durée du travail soit conforme en moyenne à la durée du travail effectif.		
Tout agent soumis à un décompte horaire, qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée, est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de services prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.		

Les horaires mensuels de chaque agent travaillant en cycle sont précisés sur un tableau de service arrêté par l'employeur. Le tableau de service, comportant le début et la fin du cycle pour chaque agent, doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents. Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, soixante douze heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate et personnelle des agents concernés par cette modification.		
L'employeur détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail et les horaires de travail en résultant. Ces cycles peuvent être définis par service, groupe de services ou par nature de fonction.		
En cas de dépassement de la durée légale de travail effectif, chaque heure supplémentaire est indemnisée ou compensée. Les périodes correspondant à des jours fériés ou chômés sont assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.		
Heures supplémentaires : elles doivent être autorisées par l'employeur. L'autorisation peut prendre la forme d'une autorisation		

globale et annuelle formalisée par l'employeur.		
Les agents en poste dans les services mixtes ne peuvent prétendre au bénéfice des heures supplémentaires qu'en cas de dépassement de la durée légale de travail effectif soit 39 h .		
Horaire variable La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire. Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine de jours ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée. Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.		
L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre : - une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum		

équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, - des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ après accord de l'employeur.		
Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.		
HEURES D'EQUIVALENCE Une durée de travail équivalente à la durée du travail effectif peut être instituée pour des corps ou cadres d'emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif. Pour le calcul des bornes horaires relatives à la mise en œuvre des garanties minimales, il convient de prendre en compte les heures réputées équivalentes et non les heures de présence effective.		
ASTREINTES : période durant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être joint et en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'employeur. La période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.		
La durée de l'intervention durant une période d'astreinte, temps de trajet inclus dans la limite de 30		

minutes maximum, est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention durant l'astreinte est dénommé « astreinte opérationnelle ».		
Le recours aux périodes d'astreintes a pour objet de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions liées à la sécurité des personnes ou incombant aux services dans le cadre de leurs missions. Les périodes d'astreintes visent également à permettre toute intervention touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements y concourant, lorsqu'il apparaît que ces prises en charge et interventions ne peuvent être effectuées par les seuls personnels en situation de travail effectif dans l'établissement. A ce titre, les interventions durant astreintes peuvent donner lieu à des dérogations aux garanties minimales.		
Dans le cas d'interventions durant astreintes, le repos quotidien minimum de 11 heures peut être interrompu ou réduit. Si, à l'issue de l'intervention durant astreintes, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention ou de la dernière des interventions effectuée avant la reprise du service pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.		

Lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation citée au deuxième alinéa, un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence. Si la durée des interventions durant astreintes, dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures, est supérieure à 4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives.		
Dans le cas d'interventions durant astreintes, le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit. Lorsque le repos hebdomadaire continu observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.		
Un agent ne peut, sans son accord, être d'astreinte de manière continue.		
Les agents assurant une période d'astreinte doivent pouvoir : 1° être joints par tous les moyens appropriés, à la charge		

de l'employeur, pendant toute la durée de cette période d'astreinte ; 2° intervenir dans un délai qui ne peut être supérieur à celui qui leur est habituellement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention.		
L'employeur détermine les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.		
Lorsque la consultation ou l'information d'un comité technique paritaire est prévue et que l'employeur ne dispose pas d'une telle instance, il doit organiser une réunion d'information et de consultation des personnels concernés. Cette réunion doit être organisée dans le délai d'un mois avant la mise en application de la mesure envisagée.		
Les arrêtés, pratiques, usages ou accords pris par les employeurs en matière de temps de travail demeurent en vigueur sous réserve que les textes les instituant aient été transmis au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans le délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de la délibération sur le temps de travail. A défaut de transmission ils sont abrogés dans un délai de 15 mois à compter de l'entrée en vigueur de la délibération sur le temps de travail.		

