

Pôle communication
Tél : 24.66.40

Mercredi 14 décembre 2022

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS

Encadrement du temps de travail dans la fonction publique

Le gouvernement a examiné un avant-projet de loi du pays relative à la fixation de la durée légale du temps de travail dans la fonction publique, ainsi que ses modalités de définition et d'aménagement. L'objectif est de mettre en place un cadre légal qui n'existe pas encore en Nouvelle-Calédonie.

Contexte

Le chantier de modernisation de la fonction publique, initié en 2014, s'est intensifié à partir de 2020. Il a notamment permis la rédaction de projets de textes destinés à fixer un cadre légal au temps de travail dans le secteur public. Actuellement, hormis un arrêté du 6 décembre 1983 qui vient fixer les heures d'ouverture des services publics administratifs territoriaux, il n'est encadré par aucun dispositif.

Cet avant-projet de loi propose donc d'arrêter la durée légale du temps de travail pour les agents de la fonction publique. Il prévoit également que lui soit assorti un projet de délibération du Congrès fixant les modalités de définition et d'aménagements du temps de travail.

Durée du travail et garanties minimales

Le texte propose de fixer la durée de travail effectif (temps durant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles) à 39 heures par semaine ou 1 770,3 heures par an (durée qui pourrait être réduite en fonction des particularités de certains métiers). Néanmoins, cette durée ne peut dépasser les 48 heures hebdomadaires.

Il est suggéré que la journée quotidienne de travail n'excède pas 10 heures, avec un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. Il est aussi précisé qu'aucun temps de travail effectif quotidien ne doit atteindre 6 heures, sans que le salarié n'ait bénéficié d'une pause d'au moins 20 minutes. De plus, en cas de journée de travail continue, la période de restauration ou de pause ne peut pas être de plus de 30 minutes. Elle est considérée comme du temps de travail effectif lorsque la personne a l'obligation d'être joignable.

Il est également défini les modalités s'appliquant au temps de travail en cycle, au travail de nuit, aux temps de trajet ainsi qu'au temps de travail le dimanche et les jours fériés. Le texte prévoit que ce dernier soit indemnisé (l'indemnisation horaire varie entre 550 et 850 francs) ou compensé sur la

base d'un décompte réel des heures effectuées.

Heures supplémentaires

Le texte prévoit également l'encadrement des heures supplémentaires. Celles-ci doivent être autorisées par l'employeur et ne peuvent dépasser (hors dimanche, jour férié et de nuit) 20 heures par mois ou 240 heures par an.

Leur compensation (qui doit se faire dans un délai de six mois) ou leur indemnisation est égale à ces heures supplémentaires effectuées, majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes ;
- 75 % pour les heures effectuées de nuit ;
- 100 % pour les heures effectuées les dimanches ou un jour férié.

Il est prévu des situations dans lesquelles les heures supplémentaires ne pourront pas être indemnisées : lorsque le salarié exerce une fonction supérieure à celle d'un chef de service ou d'un chargé de mission, qu'il est en mission à l'extérieur du territoire, ou encore qu'il occupe un emploi ouvrant droit au bénéfice d'une grille fonctionnelle.

Autre point inclus dans cette proposition, la définition et les modalités de compensation des périodes d'astreinte, d'astreinte opérationnelle et de permanence.

* *
*