

FONCTION PUBLIQUE

Comment concilier organisation du travail des agents et les JO 2024

Auteur associé | Actu acteurs du sport | Actu juridique | Analyses acteurs du sport | Analyses juridiques | France | Toute l'actu RH | Publié le 26/04/2024 | Mis à jour le 29/04/2024

Les JO 2024 sont des circonstances exceptionnelles permettant de déroger aux règles habituelles d'organisation du travail des agents. Nathalie Kaczmarczyk, avocate associée au cabinet Goutal, Alibert et associés, analyse les ajustements possibles dans ce contexte particulier.



[1]

A quelques mois des Jeux olympiques et paralympiques de Paris, qui se tiendront respectivement du 26 juillet au 11 août 2024 et du 28 août au 8 septembre 2024, les administrations employeurs se préparent. Le constat, unanime, est que l'événement va radicalement impacter l'activité professionnelle de nombreux agents publics.

Si l'on pense aux forces de sécurité de l'Etat, très mises en avant, sont également concernés nombre d'agents publics territoriaux en région parisienne, mais non uniquement, principalement des collectivités et établissements accueillant des épreuves, même si d'autres pourront être impliqués : des agents techniques chargés de la sécurité des bâtiments, de la propreté et de la voirie aux personnels chargés de l'accueil ou de la petite enfance, en passant par les policiers municipaux et les sapeurs-pompiers, certains feront face à un surcroît d'activité les conduisant à devoir travailler plus sur la période ; d'autres devront adapter leurs conditions de travail pour limiter leurs déplacements autant que faire se peut.

Les discussions portent alors sur les mesures devant ou pouvant être prises pour faire face à une telle situation et pour compenser les contraintes en découlant pour les agents.

Cadre juridique existant

A plusieurs reprises, le gouvernement l'a réaffirmé : forts du cadre législatif et réglementaire existant, les employeurs publics disposent des moyens leur permettant d'adapter l'organisation du travail de leurs agents durant les Jeux olympiques sans qu'il y ait lieu d'édicter de nouvelles mesures particulières, seul un relèvement du plafond des congés pouvant être épargnés sur le CET (compte épargne temps) ayant été décidé.

C'est notamment en ce sens que la circulaire du 22 novembre 2023 ^[2] énonce que « le cadre réglementaire en matière de ressources humaines offre des marges étendues à droit constant, notamment en matière de temps de travail ou de rémunération indemnitaire », renvoyant à chaque administration le soin de décliner les mesures à sa portée en fonction de ses contraintes propres.

En l'état, les collectivités et établissements territoriaux devront donc recourir aux leviers habituels permettant d'aménager l'organisation et les conditions de travail de leurs agents. Etant précisé qu'à supposer qu'un doute existe sur ce point, la doctrine administrative l'a confirmé : les JO 2024, avec plusieurs millions de visiteurs attendus, constituent des « circonstances exceptionnelles » ou des « circonstances particulières » justifiant qu'il puisse être dérogé temporairement, pour la durée des Jeux, voire un peu en amont en fonction des missions et impératifs, aux règles de principe, même les plus protectrices, pour favoriser une mobilisation accrue ou, à l'inverse, limiter la présence des agents sur site.

Modification temporaire des cycles et horaires de travail

Parmi les leviers à disposition des administrations employeurs, on relèvera la possibilité de modifier, sur une période donnée, soit pour la durée des Jeux, les cycles et horaires de travail des agents ou encore d'organiser des permanences et des astreintes.

Etant relevé que la marge de manœuvre dont les administrations disposent dans ce cadre est élargie dans ces circonstances exceptionnelles que constituent les JO 2024. En effet, pour la fixation des cycles et horaires de travail de leurs agents, les collectivités sont par principe tenues de veiller à ce que soient respectées les garanties minimales de travail, définies par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ^[3] (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 1er ^[4]) et limitant la durée effective de travail quotidienne et hebdomadaire des agents (notamment pas plus de 48 heures de travail au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, 10 heures de travail maximum par jour, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail de 12 heures...). Il est toutefois expressément prévu une dérogation à ces garanties minimales « lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée », par décision du chef de service, avec information immédiate du comité social territorial.

Il sera ainsi possible, à titre provisoire et exceptionnel, d'augmenter le temps et l'amplitude horaire de travail des agents sur la période, au-delà de ce qui est habituellement autorisé, sans qu'ils ne puissent s'y opposer. Attention, toutefois, à être en mesure de justifier matériellement la nécessité de recourir à une telle dérogation, à peine de voir l'organisation ainsi instaurée annulée en cas de contentieux et de voir la responsabilité de l'administration engagée.

Recours élargi au télétravail

Afin de réduire l'engorgement des transports en commun et des voies de circulation qui seront déjà soumis à une affluence considérable, la circulaire du 22 novembre 2023 ^[2] encourage fortement à favoriser au maximum le

télétravail des agents lorsque cela est possible.

Dans cette perspective, c'est vers le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail ^[5] qu'il convient de se tourner. Ce décret limite par principe le télétravail à trois jours par semaine, deux jours de travail devant être réalisés en présentiel pour préserver l'organisation collective et éviter l'isolement des agents en télétravail.

L'administration est cependant autorisée à dé plafonner cette quotité lorsque le télétravail a été demandé à titre temporaire et accordé en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (décret du 11 février 2016, art. 4 ^[6]). Dans ces conditions et selon la rédaction de la délibération institutive prise sur le fondement de ce texte, l'autorité territoriale pourra autoriser ses agents à travailler intégralement à distance le temps des JO. Deux observations s'imposent alors. D'une part, aucune dérogation au principe selon lequel le télétravail est accordé sur demande de l'agent n'étant prévue, il ne semble pas pouvoir être imposé à ces derniers. Ce d'autant qu'à la différence de ce qu'il en était en période d'état d'urgence sanitaire, ce ne sont que des considérations pratiques, et non un risque proprement dit, qui sous-tendent cette recommandation.

D'autre part, et à l'inverse, l'administration conserve une marge d'appréciation au regard des nécessités du service et des garanties, notamment en termes de sécurité des installations présentées par l'agent. Sous réserve de pouvoir en justifier, elle peut ainsi refuser le télétravail intégral à ceux qui en feraient la demande mais dont les fonctions impliquent une présence sur site au moins ponctuelle.

Heures supplémentaires

La compensation financière des contraintes qui pèseront sur les agents reste encore aujourd'hui un sujet de discussion. Il a notamment pu être évoqué le versement d'une prime exceptionnelle créée pour l'occasion. Ce que le gouvernement a très vite balayé dès novembre dernier, appelant le cas échéant les employeurs publics à plutôt mobiliser « les leviers indemnitaires à leur disposition, qui offrent des marges étendues ».

En d'autres termes, les employeurs publics devront recourir aux primes et indemnités existantes, dans le respect des textes les instituant et, bien évidemment, du principe de parité, pour valoriser le travail des agents concernés. Il pourrait, par exemple, être imaginé la création, par voie de délibération après avis du CST (comité social territorial), d'une majoration exceptionnelle de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour tenir compte des contraintes et sujétions particulières inhérentes à la tenue des JO, sous réserve que cette majoration ne conduise pas à méconnaître les plafonds prévus pour les fonctionnaires de l'Etat.

L'adaptation du calendrier des congés et le recours au CET

Enfin, l'administration dispose de la faculté d'adapter le calendrier des congés afin de s'assurer d'un effectif suffisant sur la période ou, au contraire, de limiter la présence de certains services sur site. Aux termes du décret n° 85-1250 du 26 janvier 1985 ^[7], le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après recueil des souhaits des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires, une priorité étant donnée aux agents chargés de famille pour le choix des périodes de congés annuels.

Dans un tel cadre, l'organisation des congés annuels relève donc, en pratique, du chef du service, qui ne peut toutefois refuser une demande de congés annuels que pour tenir compte de l'ordre de priorité ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service ^{(1) [8]}. Il conviendra donc, là encore, dans un souci de sécurité juridique, d'être à même de démontrer les contraintes de service invoquées pour rejeter les demandes de congés. Il pourrait

également apparaître opportun de formaliser, après avis du CST, un règlement exceptionnel des congés pour cette période, afin de clarifier le cadre dans lequel il sera statué sur les demandes des agents et, ce faisant, d'uniformiser et de simplifier le traitement des demandes de congés tout en limitant le risque de contestation.

Il peut encore être mis en avant le relèvement du plafond du nombre de jours susceptibles d'être épargnés par les agents sur leur CET récemment décidé par le gouvernement pour inciter les agents à limiter les prises de congés sur la période estivale, coïncidant avec la tenue des Jeux olympiques. Ce plafond a en effet été porté, pour les agents territoriaux à 70 jours pour l'année 2024 au lieu des 60 jours habituellement admis, par un décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 ^[9] et un arrêté du même jour ^[10]. Et pour ceux disposant déjà de plus de 60 jours épargnés sur leur CET à la fin de l'année 2023 – ce qui peut s'expliquer par la hausse du plafond qui avait déjà été décidée pour l'année 2020 en raison de la crise sanitaire – le plafond a été augmenté du nombre de jours dont ils disposent plus dix.

REFERENCES

- Circulaire du 22 novembre 2023 de la Première ministre relative à l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Baignade dans la Seine et la Marne : le grand héritage des jeux olympiques
- La France, future « médaille d'or de la sécurisation » des Jeux olympiques ?