

## Pratiques ATT d'autres administrations publiques

### 1. Modèle du canton de Vaud

Le bureau de l'égalité de l'Etat de Vaud a présenté à son personnel, en 2004, deux modèles d'aménagement du temps de travail : l'annualisation du temps de travail et le compte épargne-temps.

L'annualisation du temps de travail repose sur les principes suivants : nombre d'heures dues inchangé, timbrage, gestion de l'horaire de travail à l'année, heures de travail allant de 6h à 20h durant les jours ouvrables, 11h de travail maximum par jour, disparition des temps bloqués, solde des heures devant être compris entre - 10 et + 20 heures au moins une fois dans l'année.

Le compte épargne-temps est une récupération d'heures excédentaires ou supplémentaires (congé rémunéré) qui se mène en complément à un autre système (annualisation/ horaire variable). Le/la collaborateur/trice peut reprendre au maximum 180 heures par an. L'avantage de ce système est qu'il n'existe plus d'écrtage mensuel ou annuel du solde. L'inconvénient pour l'employeur est que la personne qui souhaite reprendre ses heures peut alors être absente pendant 1 à 2 mois consécutifs si la bonne marche du service le permet.

Le modèle n'est pas obligatoire. Il peut être mis en place dans un service si le personnel en fait la demande. Dès lors, son adoption est soumise au vote du personnel et il est introduit pour autant que trois quarts des collaborateurs et collaboratrices l'approuve.

### 2. Modèle de la Confédération

L'administration fédérale propose un vaste choix de modèles d'horaires de travail : le système des menus, l'horaire à l'année, l'horaire par groupe et le congé sabbatique. Les deux premiers retiennent l'attention ici.

L'horaire mobile, socle commun de tous les modèles, s'étend de 6h à 20h. Le solde horaire à la fin du mois doit se situer dans une fourchette de + 50 à - 25 heures et peut être reporté au mois suivant. En règle générale, il n'existe aucune restriction quant à la compensation du solde horaire positif. Des temps bloqués peuvent être fixés selon les besoins des services et/ou unités.

Le système de menus permet de combiner la durée hebdomadaire de travail avec une fourchette de plus ou moins deux heures et une variation du salaire de plus ou moins 4%. Il existe douze menus au total. Les heures effectuées en plus, tout comme une réduction choisie du salaire, donnent droit à des congés compensatoires ; les variantes qui allient une durée de travail hebdomadaire plus longue et un salaire plus élevé ne sont proposées que lorsque le budget le permet.

L'horaire à l'année se fonde sur le nombre d'heures de travail dues dans l'année. Cet horaire - et sa souplesse ajoutée - permet de mieux faire face à des périodes saisonnières de surcharge de travail et de faire concorder durée de travail, charge de travail et besoins personnels. La répartition du temps de travail est convenue une fois par année ou plus souvent selon les besoins. Le salaire mensuel demeure cependant inchangé.

### **3. Modèle du canton du Jura**

Le modèle d'aménagement du temps de travail jurassien poursuit les quatre objectifs suivants : meilleure adaptation des prestations des services, augmentation de la productivité, amélioration de l'attractivité des emplois et enfin meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce modèle représente un ensemble formé de quatre composantes : l'annualisation et l'horaire flexible sont des composantes fixes concernant tout le personnel ; le compte-épargne et l'horaire à la carte sont des composantes optionnelles.

L'annualisation du temps de travail, corrélée avec la mise en œuvre de permanences, fixe le nombre d'heures de travail à faire sur l'année et fluctue ainsi selon le volume de travail.

L'aménagement de l'horaire quotidien est assoupli par une extension des plages horaires et une réduction des temps bloqués. La plage horaire quotidienne s'étend de 6h à 20h ; quant aux temps bloqués, ils s'appliquent de 9h à 11h et de 14h à 16h les jours de travail concernés.

Le modèle d'aménagement du temps de travail permet une gestion du temps de travail sur l'ensemble de la carrière, au sens où le personnel peut épargner ou acheter du temps de travail en prévision de périodes creuses, de réalisations de projets personnels, pour une année sabbatique ou une retraite anticipée.

Le personnel a également la liberté d'acheter une réduction de son horaire ou augmenter son droit aux vacances combinant la possibilité de travailler plus d'heures de manière hebdomadaire avec des congés payés à titre compensatoire. 9 menus sont proposés.

### **4. Modèle du canton de Bâle-Ville**

Le modèle du canton de Bâle-Ville relatif au temps de travail a été introduit dès 2005. Il prévoit 3 options: l'horaire imposé (présence planifiée = temps dû), l'horaire variable (temps de travail entre 6 heures et 20 heures, temps bloqués de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures, soldes autorisés de 80 heures positives ou négatives) et l'horaire annualisé (temps de travail de 6 heures à 20 heures, pas de temps bloqués, pas de limites de solde, solde récupérable en fin d'année de maximum 80 heures).

Ce modèle est le plus proche de celui proposé pour l'administration communale de la Ville de Lausanne, avec 3 éléments centraux de similarité:

- il repose sur la distinction de fond entre horaire flexible et horaire imposé, en poussant à une réflexion sur les possibilités de mise en œuvre de la flexibilité et les limites imposées par l'horaire imposé;
- contrairement à d'autres administrations, il est applicable à l'ensemble des catégories de personnel;
- la définition des heures supplémentaires est différente pour l'horaire flexible et pour l'horaire imposé: pour l'horaire flexible, les heures supplémentaires se situent entre 20 heures et 6 heures la semaine et le samedi, de même que tout le dimanche.