



## **Note sur les bonifications et l'organisation du temps de travail en service posté à MF**

Version 4.0 du 18/09/2024  
CFDT

Ce document présente dans un premier temps les règles qui encadrent le temps de travail à Météo-France (cf. [Instruction](#)), puis, dans un second temps, propose quelques calculs pour bien maîtriser la valeur du temps de travail (page 5 CET vs IPHA, puis Annexe 2).

### **Temps de travail et organisation**

Avec la loi sur les 35 heures et les décrets en découlant dans la Fonction Publique, le temps de travail annuel réglementaire s'établit à 1607 heures par an.

Base de décompte du temps de travail : 7h par jour sauf jours fériés, samedis et dimanches (le lundi de Pentecôte est férié mais rattrapé).

Toute organisation de travail est possible sauf :

- + de 12h15 consécutifs
- + de 49h par semaine
- + de 44h en moyenne/semaine sur 12 semaines
- et il faut un repos minimum de 11h entre chaque période de travail.

Il est donc possible d'effectuer deux nuits consécutives, par contre l'instruction sur l'organisation du temps de travail recommande de laisser 47h après une nuit.

Repos hebdomadaire de 35h consécutives obligatoire, mais le cycle de travail doit dans la mesure du possible comporter :

- au mieux 2 jours consécutifs de repos dont le dimanche
- a minima 47h de repos hebdomadaires et 2 dimanches sur 5

Il y a des dérogations possibles à ces dispositions, sur motivation de l'administration en cas de l'absence d'un agent, ou d'intervention non prévue, ou de crise (se référer à l'instruction d'organisation du temps de travail pour les conditions, paragraphes 4.3 et 4.4). Toute vacation programmée moins de 48h à l'avance bénéficie d'une bonification de 50 % (cumulable avec les autres bonifications).

Passage à l'heure d'hiver : compensation de 01h30 pour l'agent en poste (1h de travail supplémentaire et 50% de bonification).

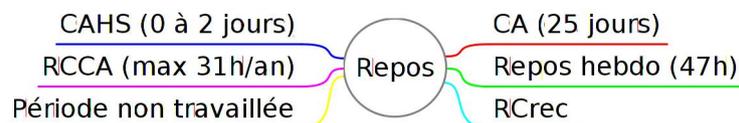
Passage à l'heure d'été : l'heure non travaillée n'est pas déduite.

Une vacation de bureau organisée par le chef de service ne peut être inférieure à 7h. Si elle correspond à une sollicitation ponctuelle programmée (ex : visite médicale), elle ne peut être inférieure à 03h30 (c'est-à-dire que l'agent peut travailler en complément de sa visite médicale pour atteindre au moins la 1/2 journée).

### Congés et absences

- **25 jours de CA** (Congés Annuels) par an
- **1 jours de CAHS** (congé annuel hors saison) si au moins 5 jours de CA pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai – 31 octobre. **2 jours de CAHS** si au moins 8 jours de CA pris en dehors cette période (Attention, les jours de CA débordant après le 31 décembre ne créent pas de CAHS).
- En horaires de bureau, on identifie les absences suivantes : les WE, les JRTT (selon le système pivot choisi) et les récupérations de bilan (REBL). En horaires permanents, formellement on identifie :
  - le repos hebdomadaire (cf paragraphe précédent)
  - les RCCA (Repos Compensateurs assimilés à des Congés Annuels) (jusqu'à 31h par an, soit 4.5 jours). Ils ont la même valeur qu'un CA.
  - Les RC Rec : les repos compensateurs. Ils ont une valeur inférieure à des CA, mais supérieure à une période libre.
  - Période libre, ou récupération de bilan.

Des compteurs de RC Rec et RCCA sont présents dans Pegase. Il n'est toutefois pas possible de poser ces récupérations dans Pegase, car elles sont déjà décomptées au bilan. Mais l'agent peut indiquer qu'il pose ces jours (à son chef, et sur le tableau de service) et ainsi en bénéficier des avantages (notamment pour les RCCA : pouvoir partir loin, être appelé dans les mêmes conditions qu'un agent en CA).



## **Bilan, repos compensateurs et bonifications**

Bilan annuel = temps de travail annuel - obligations de service annuelles.

- Travail annuel : travail effectif + repos compensateurs (RC) + bonifications horaires récupérées (BHR)
- Obligations annuelles de service : (nombres de jours devant être travaillés \*7h) - 31h (les 31 premières heures de RC, appelées RCCA)

Note : dans Pégase, la semaine de l'Ascension, l'obligation de service est augmentée de 7h pour tenir compte de la journée de solidarité (historiquement définie le lundi de Pentecôte, resté chôme à MF).

Le travail de nuit, week-end et jour férié donne droit à des repos compensateurs (RC) (obligatoirement récupérés en temps) et à des bonifications horaires BH (récupérées en temps ou en argent : BHR, BHI et IPHA) (la bonification pour le travail de nuit concerne uniquement la période 21h-6h).

A la demande de l'agent, si son bilan est et reste positif en fin d'année, les bonifications horaires peuvent être récupérées en argent, via les IPHA.

A la demande de l'agent, les bonifications horaires peuvent être récupérées en temps (BHR), à la condition que son temps de travail effectif ne soit pas inférieur à 32/35 de ses obligations annuelles. Dans le cas contraire, la partie des bonifications faisant descendre le travail en-dessous des 32/35 des obligations annuelles est obligatoirement payée (sous forme de BHI, payées à un taux 20% supérieur aux IPHA).

Tous les agents touchent les BHI. Le solde des BH est versé sur le compte des BHR pour les agents en 0% IPHA et sur les IPHA pour les agents en 100 % IPHA.

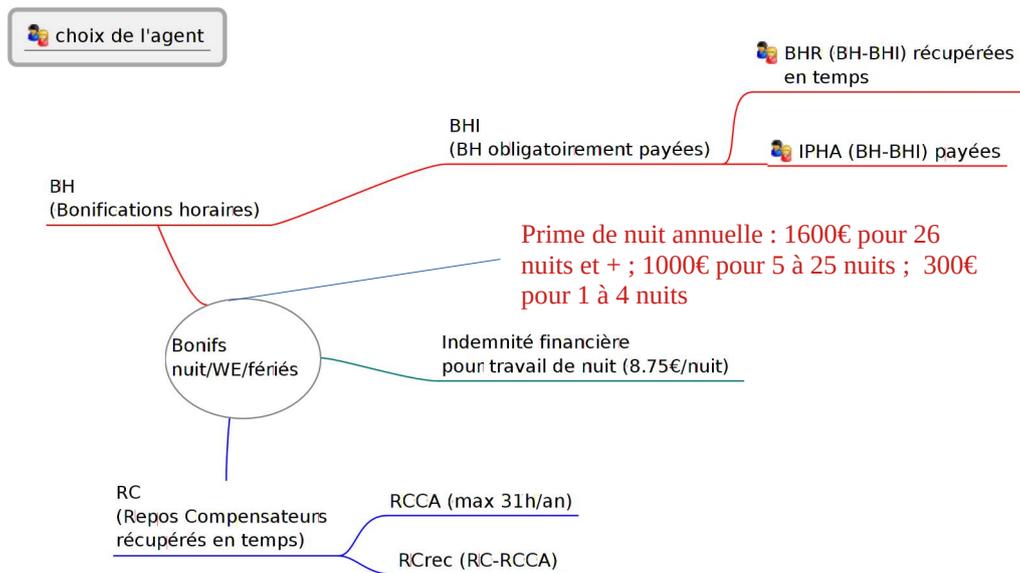
On note aussi ici un calcul qui est effectué en fin d'année, lorsque le bilan annuel est positif : une partie des BHI est reportée sur le compteur des BHI de l'année suivante, à hauteur de 3/32 du bilan positif annuel.

Ce calcul est effectué avant l'éventuelle diminution du bilan annuel liée aux transferts de BHR vers le Compte Epargne Temps.

Enfin, une indemnité supplémentaire est payée pour chaque heure de nuit effectuée, et une prime annuelle est également allouée pour travail de nuit.

*Note sur le temps de travail effectif minimum pour un agent en service posté :*

*il est souvent indiqué que le temps de travail effectif minimal pour un agent en service posté est de 32h hebdomadaire, compte tenu des récupérations. En fait, les BHI ne sont payées qu'en deçà de 32/35 des obligations annuelles, qui ne correspondent pas à 35h/semaine, mais un peu moins puisqu'elles sont diminuées des RCCA (max 31h/an). En tenons compte également du jour de solidarité, on peut estimer qu'un agent à 0% IPHA travaille effectivement au minimum ~31,5h par semaine.*



## IPHA/BHI

- IPHA : 23 / 10 000 du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 majoré. BHI = IPHA + 20 %. Soit :
  - IPHA : 13,59 € /heure (environ 12,29€ nets)
  - BHI : 16,30 € /heure (environ 14,75€ nets)

### Indemnités pour travail de nuit (bruts) :

- 0,97€/ heure entre 21h et 06h, soit 8.75 euros pour la période complète (7,92€ nets).
- Prime de nuit annuelle : 1600€ pour 26 nuits et plus (1447€ nets) ; 1000€ pour 5 à 25 nuits (905€ nets) ; 300€ pour 1 à 4 nuits (271€ nets)

Les taux pour calculer le montant net sont les suivants :

(montant net : montant brut - 9,7 % de CGS-CRDS sur 98,25 % du brut)

Tableau des repos compensateurs RC (récupérés en temps) et des bonifications BH (récupérées en temps ou en argent) pour les différentes périodes de la semaine (calculs présentés en annexe 1) pour une vacation de 12h15 :

	RC	BH	Total
Jour de semaine	0	0	0
Nuit de semaine	54'	54'	1h48
Nuit de vendredi à samedi	54'	2h08	3h02
Samedi	0	1h14	1h14
Nuit de samedi à dimanche et de dimanche à lundi	01h14	04h15	05h29
Dimanche	01h14	02h27	03h41
Jour férié	01h14	11h02	12h16
Nuit accolée à un férié	01h14	11h56	13h10

**Tableau des repos compensateurs et bonifications horaires pour une vacation de 12h15**

En Annexe 2 est également proposé un calcul du « vrai taux » de compensation en argent pour un agent en IPHA touchant un salaire net de 3300€.

### **Compte Epargne Temps (CET)**

Rappels sur le CET :

- un plafond de 60 jours épargnés au total (en 2020-21, COVID, et 2024-2025, J-O, il avait été porté à une valeur supérieure)
- jours pouvant être utilisés chaque année pour le CET :
  - 5 jours de CA
  - 2 jours de CAHS
  - les JRTT hors JRTT fixes pour les agents en horaires de bureau
  - 16 jours de BHR (112h) pour les agents en horaires permanents (seulement si le bilan cumulé de l'agent est positif et le reste après l'opération).
- Utilisation des jours :
  - épargner 10 jours maxi/an sur le CET (ou + si le CET n'atteint pas 15 jours)
  - cotiser à la retraite de la fonction publique RAFP (si CET > 15 jours épargnés)
  - se faire indemniser les jours (si CET > 15 jours épargnés).

Ainsi, on ne pourra se faire indemniser des jours sur le CET que si le solde du CET après l'opération est égal ou supérieur à 15 jours. La première année du CET aucun jour ne pourra être indemnisé.

Taux de rémunération des jours de CET :

- Catégorie A : 150€ bruts, soit 135,70 €/jour nets soit 19,39€ nets horaire
- Catégorie B : 100€ bruts soit 90,47€ nets/jour, soit 12,92€ nets horaires

On peut comparer le taux de rémunération des heures de BHR via le CET et via les IPHA :

Taux de rémunération brute pour une journée (7h)	VIA le CET	VIA les IPHA à 13,59€
Catégorie A	150	95
Catégorie B	100	95

On peut retenir de ce tableau que, quelle que soit la catégorie de l'agent, il est plus rentable de se faire indemniser via le CET plutôt que via les IPHA. La différence n'est pas très importante pour les Cat B (TSM), par contre elle est considérable pour les Cat A (ITM).

*Note* : pour les agents qui parviennent à prévoir, à l'avance !, quel sera leur nombre de BHR à la fin de l'année suivante et que ce nombre sera suffisamment supérieur à 112h, ils peuvent se mettre à 25% IPHA pour essayer d'optimiser la somme reçue.

**Documents de référence internes à Météo-France :**

[Instruction sur l'organisation du temps de travail à Météo-France – 01/09/2024](#)

## ANNEXE 1

### Calcul des repos compensateurs et bonifications :

Pour une vacation de 12,25 h

Travail de nuit : 21h à 06h (= durée de 09h) (et donc le reste de la vacation de nuit non compté en heures de nuit est de 03h15).

Le travail de nuit, dimanche et jour férié donne le droit à un Repos Compensateur qui sera obligatoirement récupéré en temps :

- 10% du travail de nuit. Donc une vacation de nuit va donner le droit à un repos compensateur de  $10\% \times 09h = 0.9\text{heures}$  (soit 54 minutes).
- 10% du travail de dimanche et jour férié. Donc pour une journée fériée ou dimanche, cela donne  $10\% \times 12,25h = 1.225h = 01h14$ . Identique pour une nuit accolée à un dimanche ou à un jour férié.

Le travail de nuit, de jours fériés, de dimanche et de samedi donne droit à des bonifications horaires (qui peuvent être récupérées en temps ou en argent) :

JOUR :

Samedi =  $10\% \times 12.25h = 1.225h = 1h14$

Dimanche =  $20\% \times 12.25h = 2.450h = 02h27$

Jour férié =  $90\% \times 12.25h = 11,025h = 11h02$

NUIT (attachement de toute la nuit à la journée la + favorable)

Nuit semaine = 10% du travail de nuit  $10\% \times 9h = 0.9h = 54$  minutes

Nuit de vendredi à samedi =  $(20\% \times 9h = 1.8h) + (10\% \times 3h15 = 0.325h) = 2.125h = 2h08$

Nuit de samedi à dimanche et dimanche à lundi =  $(40\% \times 9h = 3.6h) + (20\% \times 3h15 = 0.65h) = 4.25h = 04h15$

Nuit attachée à un férié =  $(100\% \times 9h = 9h) + (90\% \times 3h15 = 2.925h) = 11,925h = 11h56$

## ANNEXE 2

### Calcul du taux de compensation pour travail de nuit/WE/férié

On peut présenter dans le tableau suivant le taux de compensation **en temps** que représentent les bonifications (RC + bonifs horaires) pour une vacation de 12h15, mais ces pourcentages ne sont jamais atteints car une partie des bonifications horaires est généralement payée en BHI.

	Taux de compensation <b>virtuel</b> <u>en temps</u>
Jour de semaine	0%
Nuit de semaine	15%
Nuit de vendredi à samedi	25%
Samedi	10%
Nuit de samedi à dimanche et de dimanche à lundi	45%
Dimanche	30%
Jour férié	100%
Nuit accolée à un férié	107%

*Tableau des taux virtuels de compensation en temps*

Pour les personnes en IPHA, il est proposé ci-dessous un tableau avec un taux de bonification équivalent en argent (les personnes qui ne sont pas en IPHA auront un taux de bonification à mi-chemin entre ce tableau et le précédent), pour un salaire net de 3500€. **On peut noter ici qu'en moyenne, les heures d'IPHA/BHI, sont payées moins de 50% seulement du taux horaire normal.**

Le tableau ci-après permet donc d'affirmer, par exemple, en tenant compte des deux indemnités de nuit, qu'un agent en service posté dont le salaire net de base est de 3500€, voit **un jour férié compensé de 54 %, un dimanche de 20 %, un samedi de 5 % et une nuit de 22 %.**

Le tableau est le suivant :

	Taux de compensation financière équivalent (%) pour un salaire net de 3500€
Jour de semaine	0%
Nuit de semaine	22%
Nuit de vendredi à samedi	27%
Samedi	5%
Nuit de samedi à dimanche et de dimanche à lundi	38%
Dimanche	20%
Jour férié	54%
Nuit accolée à un férié	68%

**Tableau des taux de compensation équivalent en argent pour un agent touchant un salaire net de 3500€**

*Les détails des calculs est présenté dans le tableau Excel ci-dessous, avec possibilité d'adapter en fonction de son propre salaire.*



pointBonifcalc.xls

*(faire la demande pour obtenir le tableau)*