



JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité a été instituée à compter du 1er janvier 2005 par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.



Elle prend la forme d'une **journée supplémentaire de travail non rémunérée**.

Quelle que soit la modalité retenue, les agents publics (fonctionnaires et contractuels) doivent effectuer **7 heures de travail supplémentaires par an** (cette durée étant proratisée pour les agents à temps non complet ou à temps partiel).

Ainsi, depuis cette loi de 2004, la durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est fixée à **1607 heures** (1600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité).

La journée de solidarité ne génère pas d'heures supplémentaires.

Toutefois, si le rythme de travail dans la collectivité implique une durée quotidienne de travail supérieure à 7 heures, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées ou récupérées, au choix de l'autorité territoriale.

Intégrer la journée de solidarité dans le calcul du temps de travail des agents :

1. Cas des agents à temps complet :

- Si la base annuelle de calcul du temps de travail dans la collectivité est égale à 1607 heures, la journée de solidarité est déjà incluse dans le temps de travail annuel. Il est donc inutile de la rajouter dans les plannings et de prévoir les modalités d'exercice des 7 heures supplémentaires.

IMPORTANT

Calcul de la durée annuelle de travail d'un agent à temps complet (travaillant 5 jours par semaine) :

Nombre de jours dans l'année : **365 jours**

Nombre de jours non travaillés : **137 jours**

- Repos hebdomadaires : 104 jours (52x2)
- Congés annuels : 25 jours (5x5)
- Jours fériés : 8 jours (forfait)

Soit 365 - 137 = 228 jours travaillés

228 x 7 heures de travail quotidien = 1596 heures arrondies à 1600

1600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité = 1607 heures (soit 229 jours travaillés)

- Si la journée de solidarité n'est pas intégrée dans le calcul de la durée annuelle de travail, la collectivité détermine les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité par délibération, après avis du comité technique. La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- **Travail un jour férié en principe chômé (autre que le 1er mai)**

La journée de solidarité peut être réalisée lors de n'importe quel jour férié, qui n'est pas obligatoirement le lundi de Pentecôte. Attention, le 1er mai doit rester un jour chômé : il n'est donc pas envisageable de fixer la journée de solidarité le 1er mai.

Un agent peut poser un jour de congé annuel ou de RTT sur la journée désignée comme étant journée de solidarité.

- **Suppression d'un jour de RTT**

La journée de solidarité est réalisée par la suppression d'un jour de RTT du contingent des agents concernés.

- **Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées**

Il est possible de fractionner les 7 heures travaillées en demi-journées ou en heures.

Ces heures peuvent être réparties sur l'année ou sur une période précise.

Il est en revanche interdit de réaliser la journée de solidarité en réduisant le nombre de jours de congés annuels.



Il est possible d'adopter des solutions différentes pour des agents placés dans des situations différentes.

Il est également possible de prévoir plusieurs modalités et de laisser le choix aux agents.

2. Cas des agents à temps non complet et à temps partiel

La journée de solidarité est proratisée.

Par exemple :

- Agent à temps partiel 80% (soit 28h) : $7 \times 28/35 = 5,6$ heures : cet agent doit travailler 5,6 heures au titre de la journée de solidarité.
- Agent à temps non complet 30/35^e : $7 \times 30/35 = 6$ heures : cet agent doit travailler 6 heures au titre de la journée de solidarité.

3. Cas des agents arrivés en cours d'année

- Si l'agent ne travaillait pas avant sa prise de poste : la journée de solidarité n'est pas proratisée puisque la loi du 30 juin 2004 ne prévoit pas que cette journée soit due pour une année complète de service.
- Si l'agent change d'employeur en cours d'année et qu'il se trouve contraint d'effectuer une nouvelle journée de solidarité, plusieurs solutions sont envisageables :
 - L'agent récupère les heures travaillées
 - La collectivité lui rémunère les heures travaillées
 - L'agent peut refuser de travailler sans que cela ne constitue une faute



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

Nom de la fiche = DURTRA