



**CENTRE de GESTION**  
**de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**  
**de l'AIN**

*Maison des Communes - 145, chemin de Bellevue*  
*01960 PÉRONNAS*

**Guide pratique**  
de l'organisation du Temps de Travail  
dans une **Collectivité Territoriale**

# Les textes

La loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale a inséré après l'article 7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un article 7-1 ainsi rédigé :

*"Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics (...) sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.*

*Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la [présente] loi peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique paritaire, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail."*

## DECRET N°2000-815 DU 25 AOUT 2000 RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 20 juin 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décrète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1607 heures** maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

**Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.(1)**

(Article modifié par le décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004, art. 1)

**Art. 2.-** La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

**Art. 3.- 1.-** L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il.- Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

**Art. 4.-** Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1<sup>er</sup>.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

**Art. 5.-** Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après consultation des comités techniques paritaires ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

**Art. 6.-** La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

**Art. 7.-** Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

**Art. 8.-** Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

**Art. 9.-** Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

**Art. 10.-** Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

**Art. 11.-** Le décret n°94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'Etat est abrogé.

**Art. 12.-** Le présent décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

Fait à Paris, le 25 août 2000.

*(1) Aux termes de l'article 3 du décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004, « La durée annuelle de travail effectif fixée par les arrêtés pris en application du troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 août 2000 susvisé est augmentée de 7 heures ».*

# Points particuliers ~ Glossaire

## - A -

### - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL -

La notion d'aménagement du temps de travail recouvre un ensemble de technique d'organisation du temps de travail permettant de répartir de manière différenciée, selon la nature des activités, les besoins du service ou le souhait des agents, le temps de travail dans la journée, la semaine , le mois ou l'année.

Les horaires variables et le temps partiel sont deux des modes d'aménagement du temps de travail existant avant la mise en oeuvre du dispositif ARTT. Le principal instrument d'aménagement introduit dans le cadre de la réduction de la durée du travail à 35 heures dans la fonction publique est le cycle de travail ( voir cette notion, ci-dessous ).

### - AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL -

L'amplitude est l'écart de temps, dans une journée, entre l'heure d'arrivée de l'agent au travail et son départ du travail, temps de repos compris.

L'amplitude n'est donc pas synonyme de durée quotidienne de travail effectif.

Amplitude maximale de la journée de travail : **12 heures** (article 3-I du décret n° 2000.815 du 25 août 2000).

### - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL -

On peut considérer que, dans le cadre du dispositif ARTT, l'annualisation du temps de travail est autorisée au travers de la possibilité qu'ont les collectivités d'organiser le temps de travail selon un cycle annuel.

*Cf notre flash d'information dans la Rubrique [" Instances Paritaires – CTP – Infos diverses "](#)*

### - ASSISTANTES MATERNELLES -

Les assistantes maternelles employées par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de droit public, toutefois elles sont régies notamment en matière de rémunération par des règles spécifiques (Cf. articles L 773-3 et D 773-1-1 du code du travail). Leur activité n'est pas rémunérée en fonction d'un temps de travail et s'exerce, de plus, à leur domicile. Ainsi les dispositifs de réduction et d'aménagement du temps de travail tels que prévus pour les salariés du secteur privé ainsi que pour les agents publics ne leur sont pas directement applicables.

### - ASTREINTE -

*Cf notre article dans la Rubrique [" Rémunérations – Infos diverses "](#)*

## **- AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE -**

Des autorisations spéciales d'absence sont consenties aux agents notamment à l'occasion d'événements familiaux : naissance, mariage , décès... ; celles-ci n'entrent pas dans le calcul des congés annuels (article 59, loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

La méthode de calcul des jours travaillés servant de cadre au passage à 1 607 heures l'an, prévoit la déduction des repos hebdomadaires, des congés annuels et des jours fériés des 365 jours que compte l'année.

Les autorisations spéciales d'absence, à l'inverse des absences citées ci-dessus, sont accordées intuitu personae et ne peuvent être déduites du nombre théorique de jours travaillés.

Ces dispositions statutaires ne sont pas remises en cause par la mise en place de l'ARTT.

*Cf notre flash d'information dans la Rubrique [" Instances Paritaires – CTP – Infos diverses "](#)*

## **- B -**

### **- LES BORNES -**

Dans le cadre de la réduction du temps de travail dans la fonction publique, les horaires de travail peuvent être modulés sur une période de référence variable entre la semaine et l'année appelée cycle de travail. Pour chacun des cycles, la délibération prise par la collectivité ou l'établissement, pour ce qui est de la fonction publique territoriale, doit déterminer les bornes quotidiennes et hebdomadaires de travail dans le respect des garanties minimales (voir cette notion ci-dessous) fixées en matière d'organisation du travail.

## **- C -**

### **- COMPTE ÉPARGNE TEMPS -**

Il est institué dans la fonction publique territoriale un compte épargne-temps.

Ce compte permet à son titulaire d'accumuler, avec l'accord de son autorité territoriale, des droits à congés rémunérés pour en bénéficier ultérieurement. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Ce compte sera alimenté dans la limite de 22 jours / an, par le report de congés annuels ou le report de jours RTT n'ayant pu être pris par l'agent.

Il ne pourra être utilisé qu'à compter du moment où l'agent aura accumulé 20 jours sur son compte épargne-temps. Toute demande de congés au titre du compte épargne-temps sera au minimum de 5 jours ouvrés.

*Cf notre article dans la Rubrique [" Instances Paritaires – CTP – Infos diverses "](#)*

## **- CONGÉS -**

Les différents types de congés auxquels peuvent prétendre les agents des collectivités territoriales sont définis statutairement et comprennent notamment les congés annuels, les congés pour maladie, maternité etc.

La mise en place de la réduction du temps de travail peut se traduire par l'attribution, au delà des jours de congés annuels légaux (5 fois les obligations hebdomadaires de service : 25 jours de congés), de journées de repos. Ces jours se distinguent bien des congés annuels dans la mesure où ils n'obéissent pas aux mêmes règles de gestion. Ils sont en effet donnés en récupération d'heures travaillées. Il est donc préférable de ne pas les appeler " congés " mais " jour ou journée ARTT ", afin d'éviter des confusions.

## **- CYCLE DE TRAVAIL -**

L'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année ...

Il appartient à l'organe délibérant, après avis du CTP, de définir les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. L'organe délibérant déterminera notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Hormis lorsqu'il est annuel, le cycle de travail se reproduit régulièrement dans le temps, l'addition des cycles sur l'année devant aboutir à 1607 heures de travail effectif.

Un cycle pourrait être ainsi l'alternance sur deux, voire trois semaines, voire plus, de temps de travail plus ou moins longs. A la fin de la dernière semaine du cycle, l'alternance reprend sur le même nombre de semaines avec des durées hebdomadaires fidèlement reproduites.

## **- D -**

### **- DÉCOMPTE ANNUEL -**

Le décompte annuel est le mode de calcul retenu pour évaluer le temps de travail effectif sur la base de 35 heures par semaine, ce décompte devant aboutir à 1607 heures. Pour la fonction publique de l'Etat, un décompte de référence a été établi à partir du nombre de jours travaillés dans une année.

A partir des 365 jours d'une année  
on enlève : 104 jours de repos hebdomadaire  
et : 8 jours fériés (c'est une moyenne)  
et : 25 jours de congés annuels (nombre de jours fixé réglementairement)

**On compte ainsi 228 jours travaillés**

Sur cette base, sans aménagement du temps de travail :

35 heures par semaine = 7 h par jour

**228 jours x 7 h = 1 596 h / an (arrondies à 1600)**

L'organisation du temps de travail en cycle de travail permet de répartir les 1607 heures de diverses manières en faisant varier le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de jours de repos (jours d'ARTT) en sus des jours non travaillés de référence. Par exemple, on peut envisager un cycle hebdomadaire de 37 heures par semaine avec l'octroi de 12 jours de repos supplémentaires (soit 216 jours travaillés).

## **- DIMANCHE -**

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 art.3-I relatif à la fonction publique territoriale pose la règle selon laquelle l'agent a droit à un repos hebdomadaire minimal de 35 heures comprenant en principe le dimanche.

La continuité des services publics exige que certains services soient ouverts au public le dimanche.

L'article L 221-9 du code du travail définit les établissements pour lesquels la dérogation au repos dominical est permanente et de plein droit.

On y trouve un certain nombre d'établissements que l'on peut transposer dans la Fonction Publique Territoriale :

<b>Article L 221-9 du code du travail</b>	<b>Transposition Fonction Publique Territoriale</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maison de retraite, dispensaires, maison de santé, pharmacie.</li> <li>- Etablissements de bains.</li> <li>- Musées et expositions.</li> <li>- Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice.</li> <li>- Entreprises de transport par terre, autres que les chemins de fer .</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Foyers-Logements, Maison d'accueil de personnes âgées.</li> <li>- Piscines.</li> <li>- Musées et expositions.</li> <li>- Régie directe d'eau et/ou assainissement.</li> <li>- Transports urbains ou transports publics (routiers ou maritimes).</li></ul>

L'article R 221-41 du code du travail définit la liste des établissements pour lesquels il est possible de donner le repos hebdomadaire par roulement au personnel. Là encore, il est possible de faire une transposition dans la Fonction Publique Territoriale.

<ul style="list-style-type: none"><li>- Aide et maintien à domicile (toutes activités liées à la continuité de l'aide et des soins aux personnes dépendantes).</li> <li>- Centre culturel, sportif et récréatif.</li> <li>- Syndicats d'initiative et office de tourisme.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Service d'aides ménagères.</li><li>- Service d'aide à domicile.</li><li>- Service de soins à domicile.</li><li>- Service de portage de repas à domicile.</li> <li>- Centre culturel, sportif et récréatif.</li> <li>- Office de tourisme municipal.</li></ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **- F -**

### **- FRACTIONNEMENT DES CONGÉS -**

Les congés annuels sont au nombre de 25 jours (cinq fois les obligations hebdomadaires de service).

Cependant, il est attribué un jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 octobre est égal à 5, 6 et 7 jours.

Lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours, 2 jours supplémentaires de congés sont accordés.

Ces congés fractionnés ne sont pas pris en compte dans la déduction du nombre de jours de congés permettant d'établir le nombre de jours et d'heures travaillés.

**- GARANTIES MINIMALES -**

Les garanties minimales que doit respecter l'organisation du travail fixent des durées maximales de service et des durées minimales de repos dans l'intention de réduire la pénibilité du travail. Elles définissent ainsi des bornes journalières et hebdomadaires de travail qui doivent être précisées lors de la définition des cycles de travail.

	<b>Fonction publique d'État Décret n° 2000-815 du 25 août 2000</b>	<b>Directive européenne du 23 novembre 1993</b>
Durée maximale hebdomadaire	- 48 heures - 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives	48 h
Durée maximale quotidienne	10 h	10 h jour 8 h nuit
Amplitude maximale d'une journée de travail	12 h	-
Repos minimum : - journalier  - hebdomadaire	11 h  35 h y compris en principe le dimanche	11 h  24 h + 11 h comprend en principe le dimanche
Pause	20 min. Pour une période de 6 h. de travail effectif	15 min. Pour une période de 6 h. de travail effectif
Travail de nuit	de 22 h à 5 h ou une autre période de 7 h consécutives comprises entre 22 h et 7 h	8 heures maximum par période de 24 heures

Par ailleurs la circulaire ministérielle du 5 mai 1983 relative à l'horaire variable dans les collectivités prévoyait une pause méridienne d'au moins 45 minutes non prise en compte dans le temps de travail.

Des dérogations à ces garanties peuvent être envisagées (après information du C.T.P.) :

- lorsque l'objet même du service public l'exige, notamment pour la protection des personnes et des biens
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.



## - H -

### **- HEURES SUPPLÉMENTAIRES -**

Pour des raisons de nécessité de service, des heures supplémentaires peuvent être effectuées.

Ainsi, au delà de 35 heures par semaine ou de la durée hebdomadaire de travail fixée dans le cas de cycles de travail définis sur plusieurs semaines, les heures supplémentaires effectuées seront compensées en périodes de repos selon des modalités définies par la collectivité, ou à défaut indemnisées.

La négociation relative à l'aménagement du temps de travail doit permettre de déterminer si les heures supplémentaires donnent lieu à l'octroi de repos compensateurs, et dans ce cas en précisant les règles d'attribution de ceux-ci, ou à indemnisation.

*Cf notre article dans la Rubrique [" Rémunérations – Infos diverses "](#)*

### **- HORAIRES VARIABLES -**

L'article 6 du décret 2000-815 du 25 août 2000 dispose que l'assemblée délibérante détermine l'organisation et les modalités de mise en œuvre des horaires variables.

Les plages mobiles correspondent à des horaires de prise et de fin de fonction laissés à la libre appréciation des agents afin de concilier qualité de vie personnelle et obligation de service.

Les horaires variables sont institués sous réserve des nécessités du service qui sont prioritaires et dans le cadre d'un règlement opposable à tous les agents après une procédure consultative.

Cet aménagement du temps de travail "choisi" dont les modalités étaient fixées jusqu'à présent par la circulaire ministérielle du 5 mai 1983 relative à l'horaire variable dans les services des collectivités locales figure maintenant dans les dispositions réglementaires adoptées dans le cadre de la réduction du temps de travail à 35 heures par semaine.

Les cinq alinéas de l'article 6 du décret précité comprennent les dispositions suivantes :

1<sup>er</sup> alinéa : l'horaire variable est une faculté (temps choisi) et suppose un accord au plan local (d'où la consultation du CTP).

2<sup>ème</sup> alinéa : la période de référence, période pendant laquelle l'agent doit accomplir un nombre total d'heures correspondant à la durée réglementaire reste de 15 jours ou 1 mois.

3<sup>ème</sup> alinéa : il s'agit du système dit de crédit débit qui permet de reporter d'une période de référence à une autre, des heures non effectuées ou de diminuer le nombre d'heures, si celles-ci ont été faites en plus.

Le plafond pour une période fixée sur le mois passe d'un maximum de 6 heures dans la circulaire à un maximum de 12 heures.

4<sup>ème</sup> alinéa : il s'agit de l'organisation en plages fixes et mobiles : sont ainsi rappelées les définitions de ces deux plages (plage fixe : totalité du personnel présent , plage mobile : choix des heures d'arrivée et de départ par l'agent).

La durée minimale de la plage fixe est de 4 heures.

5<sup>ème</sup> alinéa : Cet alinéa reprend l'obligation de décompte " exact " du temps et ajoute une obligation de soumission de chaque agent à des modalités de contrôle.

- J -

**- JOURNEE DE SOLIDARITE -**

Dans la fonction publique territoriale, la journée de solidarité prévue à l'article L. 216-2 du Code du travail sera fixée par la voie d'une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du Comité Technique Paritaire.

A défaut de décision avant le 31 décembre de l'année précédente, cette journée sera fixée le lundi de Pentecôte. La première journée intervient entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005.

A cet égard la durée annuelle du travail est majorée de 7 heures, soit l'équivalent d'une journée de travail supplémentaire. Celle-ci passe donc de 1600 h à 1607 h / an.

*Cf notre article dans la Rubrique " Instances Paritaires – CTP – Infos diverses "*

- O -

**- ORGANE DÉLIBÉRANT -**

L'organe délibérant a, entre autres, pour rôle de définir l'organisation des services et les moyens en personnel au regard de la qualité de service public qu'il souhaite atteindre.

Après avis du Comité Technique Paritaire, il devra se prononcer par voie de délibération sur le projet d'aménagement et de réduction du temps de travail et en détail sur :

- les règles relatives à la définition et à la durée du temps de travail de la collectivité (temps complet et non complet),
- l'adoption d'un temps de travail réduit (inférieur aux 1607 heures annuelles), pour les emplois comportant des sujétions telles que : travail de nuit, de dimanche, en horaires décalés, en équipe, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux ,
- la définition des cycles de travail et leurs conditions de mise en place,
- les cas de recours aux astreintes, les modalités de leur organisation, de leur compensation, la liste des emplois concernés,
- les horaires variables et leurs modalités de mise en œuvre,
- les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel au regard des nécessités de service,
- les emplois concernés par les dispositions spécifiques relatives à l'encadrement.

- T -

**- TEMPS DE TRAVAIL -**

✓ Temps de travail effectif

La définition précise, identique à celle du code de travail, est indiquée dans le décret du 25 août 2000 : il s'agit du " temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ".

✓ Temps d'habillage et de déshabillage

Le code du travail (article L 212-4) n'impose pas d'inclure le temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif, mais ne l'interdit pas.

Il prévoit, pour les entreprises qui ne le comptent pas dans le temps de travail l'obligation d'accorder des compensations, sous forme de repos ou d'indemnités lorsque deux conditions sont réunies :

- le port d'une tenue de travail est imposé par les textes législatifs et réglementaires,
- l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces dispositions paraissent transposables à la fonction publique territoriale, pour les fonctions exigeant le port de tenues spécifiques dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

✓ Temps de douche

L'article R 232.4 alinéa 4 du code du travail (applicable aux agents de la Fonction publique territoriale en vertu du décret du 10 juin 1985) prévoit que dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants et où des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs, le temps passé à la douche est considéré comme temps de travail effectif.

✓ Temps de pause

Le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cette nouvelle rédaction de l'article L.212.4 du code du travail s'aligne sur la jurisprudence de la Cour de Cassation.

✓ Temps de repas

Le temps de repas obéit aux mêmes règles juridiques que le temps de pause. Il est prévu d'une durée minimale de 45 minutes par la circulaire n° 83-111 du Ministre de l'Intérieur et de la décentralisation du 5 mai 1983.

Ainsi un temps de repas pendant lequel les salariés, travaillant en cycle continu en raison de la spécificité de leurs fonctions, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à la disposition de leur employeur doit être considéré comme un temps de travail effectif.

*NB* : les agents des écoles qui, pendant leur temps de déjeuner, aident, les enfants des classes maternelles à prendre leurs repas, peuvent être considérés en situation de travail effectif.

✓ Temps de trajet

Selon l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Partant de ce principe, la mission consistant à quitter la résidence administrative pour se rendre vers un lieu de travail occasionnel est considérée comme travail effectif.

En revanche, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est jamais considéré comme temps de travail effectif.

**- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL -**

L'assemblée délibérante fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le temps partiel au regard des nécessités de services.

*Cf nos modèles dans la Rubrique [" Gest.Carrières –Modèles d'actes "](#)*

# Le calcul du temps de travail

- **Le principe :**

Le calcul de la durée annuelle du travail (présenté dans le tableau ci-dessous) permet de préciser la durée du travail au sein de la collectivité et de la comparer avec la référence légale, à savoir 1600 heures annuelles. Si la durée du travail pratiquée dans la collectivité est supérieure aux 1607 heures, celle-ci devra réduire et peut-être aussi réaménager le temps de travail de ses agents pour entrer dans le cadre législatif.

- **Pour le calcul du temps de travail, sont déduits :**

- Les repos hebdomadaires
- Les congés annuels
- Les jours fériés
- Les congés accordés collectivement par l'autorité territoriale (journée du Maire, 6<sup>ème</sup> semaine...)

**Ne sont pas déduits :**

- Les autorisations spéciales d'absence
- Les congés de maladie
- Les congés de fractionnement
- Les congés bonifiés

- **Décompte de la durée annuelle de travail :**

Nombre de jours annuels	365
Repos hebdomadaires	104
Jours fériés fixes <sup>1</sup>	3
Jours fériés variables <sup>2</sup>	8 x $\frac{5}{7}$
Nombre de jours de congés annuels <sup>3</sup>	25
<b>TOTAL jours non travaillés</b>	<b>137,7</b>
TOTAL jours travaillés	365 - 137,7 = 227,3
TOTAL semaines travaillées	227,3 / 5 = 45,4
Durée hebdomadaire de travail	39 heures
<b>Nombre d'heures travaillées par an</b>	<b>45,4 x 39h = 1772,94 heures</b>
<b>Différence avec la durée légale annuelle</b>	<b>1772,94 - 1600 = 172.94 heures</b>

(1) Jours fériés ne tombant ni le samedi ni le dimanche : lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte

(2) 8 jours fériés ayant 5 chances sur 7 de ne pas tomber un samedi ou un dimanche

(3) 5 fois les obligations hebdomadaires légales

- **Calcul des jours libérés avec maintien de la durée hebdomadaire de travail actuelle**

**Une collectivité dont les agents travaillent 39 heures hebdomadaires avec 30 jours de congés annuels :**

1772,94 heures travaillées par an  
Soit 1772,94 / 39 h = 45,4 semaines travaillées  
Soit 45,4 x 5 = 227,3 jours travaillés

**Elle doit effectuer 1600 heures mais choisit de maintenir les 39 heures hebdomadaires :**

1600 / 39 h = 41 semaines travaillées  
Soit 41 x 5 = 205 jours travaillés

**Le nombre de jours libérés est donc de 227,3 - 205 soit 22,5 jours**