Tout comprendre en 5 min !

La durée du travail

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- *Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984* modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- *Article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019* de transformation de la fonction publique
- *Décret n°2000-815 du 25 août 2000* relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001* pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

SOMMAIRE

Table des matières

RÉFÉRENCES JURIDIQUES 1

SOMMAIRE 2

HISTORIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 3

1/ Un sujet constamment débattu ! 3

1-1/ Le rapport Roché 3

1-2/ Le fondement réglementaire 5

1-3/ Le rapport Pêcheur 5

1-4/ Le rapport de la Cour des comptes 6

1-5/ Le rapport Laurent 7

2/ La transcription progressive dans les textes 9

2-1/ Le rappel des règles 9

2-2/ L'obligation législative 9

1607 HEURES : LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL 11

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 12

1/ La notion de cycles de travail 12

2/ La durée hebdomadaire supérieure aux 35 heures ouvrant droit aux ARTT 13

2-1/ Calcul des droits ARTT 13

2-2/ Temps partiel et jours ARTT 14

2-3/ Reduction des droits ARTT en cas d'absence 14

2-4/ utilisation des jours ARTT 14

3/ Les horaires variables (instauration de plages variables et de plages fixes) 15

4/ Les sujétions particulières 16

LES DURÉES DE TRAVAIL DÉROGATOIRES 16

HISTORIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1/ Un sujet constamment débattu !

Plusieurs rapports, études et circulaires ont enrichi et nourri la discussion sur le temps de travail sur ces 20 dernières années. Elles rendent compte du caractère sensible de la question du temps de travail des agents publics.

« *Or, ce sujet est au carrefour de nombreux « marronniers » politiques et journalistiques contemporains : l'opposition entre les secteur public et le secteur privé, celui-ci censé avoir toutes les vertus qui manquent à celui-là, la critique du principe même de la fonction publique et du service public, la critique des élus nationaux ou locaux. La focalisation sur le temps de travail des fonctionnaires est facile, il y a toujours des exemples possibles dans un ensemble de plus de cinq millions d'agents. Or, on oublie facilement ceux qui travaillent la nuit, les week-ends et jours fériés et dont la présence et les interventions sont devenues évidentes : infirmières, sapeurs-pompiers, policiers, agents techniques… Il faut qu'adviennent catastrophes ou attentats pour qu'alors on prenne conscience de leur action, et pour tout dire de leur nécessité. Il était donc souhaitable, et même nécessaire, de dresser un bilan global, rétrospectif et –autant que possible – objectif de la mise en œuvre de la réforme du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.* »
⇢ *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, mai 2016*

1-1/ LE RAPPORT ROCHÉ

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail précisait dans son article 14 que « *le gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail pour les agents de la fonction publique* ».

Ce rapport, dénommé le *rapport « Roché »* a été remis au Ministre de la fonction publique le 10 février 1999 et présenté au *Parlement le 22 juin 1999*.

Ce rapport portant sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques formulait 5 constats :

- L'environnement réglementaire était inadapté. Son cadre rigide n'a pas empêché une extrême diversification des situations qui se sont développées par accumulation de mesures ponctuelles, sans réflexion globale. Contrairement aux autres fonctions publiques, la durée du travail dans la fonction publique territoriale n'est précisée par aucun texte. Parallèlement, les employeurs publics ont souvent été contraints de recourir aux heures supplémentaires ou à l'emploi non permanent en raison notamment de la rigidité de la réglementation.

- La durée hebdomadaire du travail n'est plus qu'une référence théorique tant les instruments de modulation à la disposition des agents sont nombreux. Dans l'appréciation actuelle de la durée hebdomadaire du travail, les multiples paramètres de variation de la durée du travail sur l'année ne sont pas pris en compte. si tout est mis à plat par l'effet du nombre de jours de congé ou d'autorisations d'absence, notamment, le temps travaillé sur l'année peut être identique ou s'inverser. Si l'attribution de congés supplémentaires n'est pas une spécificité de la fonction publique, la mission a pu observer que la plupart des agents de la fonction publique bénéficient d'un congé annuel supérieur à la norme. Cet écart peut dans certains cas être significatif. Dans la fonction publique territoriale, 25 % des collectivités affichent une durée hebdomadaire moyenne de travail inférieure ou égale à 35 heures tandis que 41 % se situeraient entre 36 et 38 heures hebdomadaires.

- Faute d'un instrument de mesure uniforme, les différences constatées dans les durées de travail ne sont pas lisibles. Des inégalités de traitement des personnels se sont développées sans que des motifs objectifs les justifient ou continuent de les justifier. Les modulations de la durée du travail ont été utilisées en conjugaison ou non avec les modifications du régime indemnitaire pour compenser les "particularismes" de certaines fonctions dont l'appréciation est subjective ou non réexaminée dans le temps. Les indemnités, les heures supplémentaires, les congés supplémentaires, les réductions de la base hebdomadaire de travail sont utilisés, de façon alternative ou cumulative, comme les instruments de cette compensation.

- Les heures supplémentaires qu'elles soient forfaitaires ou réelles, sont souvent considérées comme un acquis. La complexité de leur gestion ne permet pas toujours un contrôle satisfaisant. L'ensemble de ces pratiques constituent un obstacle à la polyvalence et à la mobilité.

- Les souplesses introduites dans l'aménagement du temps de travail n'ont pas été assez axées sur les besoins des usagers mais trop souvent liées à la conclusion d'accords locaux suite à certains conflits. Ainsi, les plages fixes des horaires variables qui exigent la présence de tout l'effectif ne correspondent pas toujours à des afflux du public ou à des nécessités de service. A l'inverse, les plages variables, à la libre disposition des agents, peuvent correspondre à une fréquentation abondante. Le temps partiel qui se concentre sur la quotité à 80 % en libérant le mercredi engendre dans certains services à effectifs réduits ce jour-là, un sous-effectif d'autant plus gênant que le public, libre pour les mêmes raisons, est plus nombreux à vouloir fréquenter les services publics.

Ce constat effectué, le rapporteur estime que la réduction et l'aménagement du temps de travail, doivent être une formidable occasion de ranimer le dialogue social, en procédant à une mise à plat de l'organisation actuelle, sur la base d'un cadre général s'appliquant à l'ensemble des Fonctions publiques. A partir de ces dispositions générales, les échelons déconcentrés, les collectivités et les établissements devraient procéder aux adaptations nécessaires compte tenu des particularités des services.

Des préalables lui apparaissent cependant nécessaires. Ainsi pour rétablir l'équité, il recommande un cadre général législatif et réglementaire définissant :

- Une unité de temps de travail commune à toutes les fonctions publiques : l'heure,
- Un décompte annuel du temps de travail
- Une définition réglementaire de la durée effective du travail.

Le rapporteur estime enfin indispensable d'assouplir et d'élargir les instruments d'aménagement du temps de travail pour permettre un meilleur fonctionnement des administrations grâce notamment à la généralisation des horaires variables et à l'introduction d'un compte épargne-temps.

1-2/ LE FONDEMENT RÉGLEMENTAIRE

Dans le prolongement du rapport Roché, nombre de préconisations furent mises en œuvre lors du passage aux 35 heures. Ainsi plusieurs textes sont venus encadrer le temps de travail pour les agents exerçant dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

- *L'article 21 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001* qui créé l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- Les *décrets n°2000-815 du 25 août 2000* (fonction publique d'Etat) et *n°2001-623 du 12 juillet 2001* relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale qui s'appuie sur les dispositions du décret du 25 août 2000 précité. Ils posent les règles essentielles en matière de temps de travail : uniformisation de la mesure du temps de travail dans les trois fonctions publiques, décompte annuel, organisation des cycles, astreintes, horaires variables et modulables.

- Le *décret n°2002-60 du 14 janvier 2002* relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires qui régit les heures supplémentaires

- Le *décret n°2004-878 du 26 août 2004* relatif au compte-épargne temps

1-3/ LE RAPPORT PECHEUR

Quatorze ans après le rapport Roché sur « *Le temps de travail dans les trois fonctions publiques* », le gouvernement confie au Conseil, d'Etat une étude sur les évolutions intervenues au sein de la fonction publique, les enjeux auxquels elle est confrontée et la formulation de propositions indispensables à l'adaptation de la fonction publique à son environnement.

Le temps de travail ne constitue pas le cœur du rapport. Il fait l'objet du constat suivant :

« *L'équilibre général des droits et obligations défini par le législateur doit également être approfondi, développé et décliné dans le cadre professionnel à travers des chartes déontologiques [...] Force cependant est de constater qu'il en faudra davantage pour combler la méfiance, traditionnelle mais aujourd'hui plus forte, à l'égard des «privilèges» des fonctionnaires, des «dérives» en matière d'horaires de travail et de la faiblesse d'une administration jugée incapable de sanctionner. Ces procès constituent une « figure classique » des opinions publiques en France et dans nombre de grandes démocraties. Globaux, ils sont injustes, mais ils se nourrissent parfois de «faits vrais» ou de dérives inacceptables. L'absence de transparence concernant des sujets auxquels l'opinion est à juste titre sensible (les primes, les horaires, les sanctions) ne peuvent qu'entretenir la méfiance.* »

Par ailleurs, il souligne que « *L'adoption de ces textes réglementaires n'a pas épuisé la problématique de la mesure de la durée du travail dans la fonction publique :*

D'abord en raison de la notion même de « durée du travail effectif », définie par les textes précités comme correspondant au temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir se livrer à des occupations personnelles. Cette définition laisse subsister des zones d'incertitude, qui ne peuvent être entièrement réglées par un texte » (ex : le temps d'habillage et de déshabillage est-il considéré comme un temps de travail effectif ?)

« Ensuite, parce que la durée annuelle de travail effective de 1607 heures connaît de nombreuses dérogations pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des temps 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.

Enfin, l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, et qui constitue pour les collectivités territoriales la base légale du décret du 12 juillet 2001, a autorisé le maintien des régimes de travail mis en place par les collectivités territoriales antérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou d'un établissement, prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement de la durée du travail. »

Toutefois, ce constat se traduit parmi les mesures destinées à « assurer la confiance des citoyens dans les agents publics » par une unique proposition, la n° 2-4 figurant à la page 161 qui préconise seulement « *Une évaluation quinquennale de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois fonctions publiques.* » !

1-4/ LE RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

Dans son rapport de 2013 sur les finances publiques locales, la Cour avait déjà souligné, à partir des contrôles des chambres régionales des comptes, l'existence dans les collectivités locales de durées annuelles de travail très fréquemment inférieures à la durée réglementaire ainsi qu'un niveau préoccupant d'absentéisme pour raisons de santé.

En dépit de ce *rapport sur les finances publiques locales de 2013*, qui soulignait néanmoins d'importantes marges de progrès, la Cour des comptes concluait dans son *rapport public annuel 2016*, « *Le non-respect encore répandu de la durée annuelle réglementaire.*

À partir d'un échantillon de 103 collectivités locales dont la gestion a été contrôlée en 2015, les chambres régionales des comptes ont mesuré le temps de travail annuel tel qu'il est fixé par les assemblées délibérantes.

Ainsi, la durée théorique de travail des agents, dans les collectivités contrôlées, était en moyenne de 1 562 heures par an. Dans seulement 20 % des collectivités, elle était alignée sur la durée règlementaire de 1 607 heures par an.

Toutefois, l'amorce d'un mouvement de rattrapage est observée. En partie sous la pression d'une contrainte budgétaire accrue depuis 2014, des collectivités locales ont modifié leur organisation du temps de travail pour l'aligner sur la durée règlementaire, parfois en adoptant des cycles de travail et même une durée annuelle spécifique pour des fonctions confrontées à des sujétions particulières. De bonnes pratiques commencent à émerger : la suppression des heures supplémentaires forfaitisées, irrégulièrement utilisées comme compléments de rémunération dans certaines collectivités ; l'annualisation de la durée du travail dans des services connaissant une variation saisonnière de leur activité.»

➔ Recommandation du rapport : « *La Cour recommande d'abroger la disposition de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorisant les collectivités territoriales à conserver un temps de travail inférieur à la durée réglementaire et d'appliquer un mécanisme de modulation des concours financiers aux collectivités locales qui ne respectent pas ladite durée.* »

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

1-5/ LE RAPPORT LAURENT

En 2016, à la demande du Premier Ministre, le Président du CSFPT, Philippe Laurent a présenté un rapport sur le temps de travail dans la fonction publique. ⇢ *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, mai 2016*

« La mission évalue, sur la base des données INSEE, la durée annuelle de travail des fonctionnaires à 1584 heures par an, inférieure de 1,4% à la durée réglementaire. Cette différence s'explique principalement par la nature des missions confiées au secteur public. En effet, les exigences du service public entraînent des contraintes spécifiques dont la contrepartie a porté plus souvent sur la durée du travail que sur les rémunérations, faisant du temps de travail un élément essentiel de compensation des sujétions. Ainsi, à titre d'exemple, […] les astreintes sont deux fois plus importantes pour les agents publics que pour les salariés du secteur privé.»

La continuité de service comme de l'action publique crée des contraintes spécifiques communes aux trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique, la soumission à des contraintes particulières telles que le travail de nuit ou le travail du dimanche peut expliquer le maintien de régimes réglementaires inférieurs à 1 607 heures annuelles. Ces contraintes particulières sont présentes dans les trois fonctions publiques : 36,7% des fonctionnaires travaillent le dimanche même occasionnellement (64% dans la fonction publique hospitalière), pour 25,8% de salariés dans le secteur privé et 17,5% travaillent la nuit (32,3% dans la fonction publique hospitalière), pour 14,9% dans le secteur privé ⇢ Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee

« La notion même de temps de travail a beaucoup évolué ces dernières années avec le développement des technologies permettant de travailler en-dehors des heures habituelles de bureau. Ces nouveaux outils, qui permettent ou impliquent de travailler soirs et week-ends, ont rendu floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle et contribué à la charge de travail des cadres. Le forfait-jours est à la fois un avantage pour les cadres autonomes, car il leur offre de très nombreux jours de RTT (auxquels ils sont maintenant très attachés), et un inconvénient car ils se doivent d'être constamment disponibles. La conception traditionnelle du temps de travail comme l'organisation des services doivent être reconsidérées au regard de ces nouveaux enjeux numériques. »

A l'issue de ses auditions et du travail d'analyse, la mission a formulé 34 recommandations pour les 3 versants de la fonction publique. Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

- Recommandation n°3 : Distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent.
- Recommandation n°4 : Inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés.
- Recommandation n°5 : Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de RTT.
- Recommandation n°6 : Mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale.
- Recommandation n°8 : Elaborer un guide de recommandation et de « bonnes pratiques » à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer des protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social approfondi
- Recommandation n°11 : Evaluer tous les dispositifs d'astreintes (nécessité, contreparties) et rechercher les mutualisations possibles.

- Recommandation n°12 : Harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et en réexaminer la liste tous les cinq ans.
- Recommandation n°13 : Limiter les possibilités de choix de cycles de travail à quatre maximum, dont un à 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour.
- Recommandation n°14 : Dans le cadre de créations, regroupements ou fusions de services, de collectivités territoriales ou d'établissements, adopter dans un délai de deux ans un régime de travail uniforme.
- Recommandation n°16 : Examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers.
- Recommandation n°17 : Mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%.
- Recommandation n°18 : Rappeler les règles encadrant les heures supplémentaires (temps partiels, cadres au forfait) et empêcher leur génération par les agents eux-mêmes.
- Recommandation n°19 : Borner sur une période limitée la consommation des heures supplémentaires effectuées (par exemple le trimestre).
- Recommandation n°22 : Inscrire la tenue des comptes épargne-temps parmi les compétences facultatives des centres de gestion de la fonction publique territoriale.
- Recommandation n°23 : Elaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence
- Recommandation n°25 : Mieux informer les employeurs publics sur leur responsabilité de faire respecter les obligations annuelles de travail.
- Recommandation n°28 : Mettre en place un régime de forfait-jour obligatoire pour les postes pour lesquels les nécessités de service l'exigent.
- Recommandation n°29 : Généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement d'une charte du temps actualisée au moins tous les trois ans.
- Recommandation n°32 : Organiser un débat au début de chaque mandature dans les collectivités de plus de 3 500 habitants sur l'organisation des services et le temps de travail.
- Recommandation n°34 : Lancer un chantier de réflexion sur la mise en place d'une « inspection du travail » indépendante propre à la fonction publique

2/ La transcription progressive dans les textes

2-1/ LE RAPPEL DES REGLES

L'ensemble des préconisations de ce rapport a incité le gouvernement à rédiger la *circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017* relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique. La vocation de cette circulaire était de rappeler les principales règles encadrant le temps de travail dans la fonction publique, notamment celles afférentes aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes.

La circulaire insistait également sur le dialogue social entre les représentants du personnel et les employeurs pour permettre de faire du temps de travail un levier essentiel de l'adaptation du service public aux besoins des usagers, avec un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public, d'une meilleure organisation du travail et d'une meilleure qualité de vie au travail des agents, grâce notamment au développement des chartes du temps.

2-2/ L'OBLIGATION LEGISLATIVE

Dans le prolongement de cette circulaire, les recommandations du rapport Laurent ont servi à l'élaboration de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Ainsi, plusieurs articles de cette loi portent sur le temps de travail :

- L'article 45 pose le principe d'une harmonisation par décret des règles relatives aux autorisations spéciales d'absence délivrées à l'occasion de certains événements familiaux, ou qui sont liées à la parentalité seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique

- L'article 47 supprime les régimes dérogatoires antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. Il vise à harmoniser la durée du travail au sein et entre les 3 fonctions publiques. Toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent se conformer à l'**obligation des 1607h annuelles de travail.** Cela nécessite, le cas échéant, de redéfinir par délibération de nouveaux cycles de travail

- L'article 49 introduit la possibilité de recourir au télétravail de manière ponctuelle

Sur le fondement de *l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*, le calendrier de mise en conformité du temps de travail annuel se présente comme suit. Il a connu des aménagements liés aux effets de la crise sanitaire intervenue en 2020.

Collectivité territoriale ou établissement public	Date limite de délibération	Date d'application
Commune Et leurs établissements publics (ex : CCAS, caisse des écoles)	18 mai 2021 pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1er tour	1er janvier 2022
	28 juin 2021 pour les autres communes	
EPCI (syndicat de communes, métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes)	18 mai 2021 pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont eu leur conseil municipal élu au complet dès le 1er tour	
	28 juin 2021 pour les EPCI dont au moins l'une des communes membres a eu son conseil municipal élu au second tour de scrutin	
Autres établissements publics	1 an après l'élection procédant au renouvellement de leur conseil d'administration	1er janvier de l'année n+1
Département et ses établissements publics	Décembre 2022	1er janvier 2023
Région et ses établissements publics	Décembre 2022	1er janvier 2023

Selon le *rapport annuel sur la fonction publique 2020*, les agents de la FPT travaillent en moyenne 1587h en 2019.

La mise en conformité du temps de travail annuel implique la suppression des « jours exceptionnels » qui selon le rapport Laurent représentent entre 1 à5 jours par an et constituent d'anciennes libéralités accordées au fil du temps et dont les services ne conservent pas toujours la trace dans une délibération :

Ces jours prennent différentes dénominations :

- Jour du Maire ou du Président
- Jour de fête patronale
- Jour de foire-exposition
- Compensation de jour férié qui tombe un dimanche
- Veilles et lendemains de fête
- Congé pour départ en retraite
- Congé d'ancienneté
- Jour Préfecture
- Jour mobile
- Congé accordé suite à une décoration
- Journée braderie
- Congé local
- Jour de pont
- Jour d'absence sans justificatif médical
- Etc.

Toutefois, certains territoires bénéficient de jours locaux ou fériés relevant d'une tradition et d'une histoire propre à ces territoires (ex : jour de la célébration de l'abolition de l'esclavage dans les DROM) qui peuvent être maintenus (le rapport Laurent en dresse la liste).

1607 HEURES : LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires et impose à l'ensemble des collectivités le respect des 1 607 heures annuelles comme durée effective annuelle de travail dans la fonction publique.

Il impose ainsi aux employeurs publics de délibérer avant le 31 décembre 2021 afin de mettre leur temps de travail en conformité avec cette règle des 1607 heures minimales. Cette règle met donc fin aux jours de congés accordés par l'autorité territoriale en dehors de tout cadre règlementaire. Il s'agit par exemple des jours accordés dans le cadre de ponts, des « jours du maire » ou « jours du Président », des jours d'ancienneté, congés de pré-retraite, etc…

Pour rappel, le travail effectif est défini comme étant le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Comment se calculent les 1607 heures ?

Nombre de jours dans l'année : 365 j

Nombre de jours non travaillés : 137 j

- **repos hebdomadaire : 52 semaines x 2 = 104 jours**
- **congés annuels: 25 jours pour un agent travaillant 5 jours par semaine**
- **jours fériés : 8 jours => total 137 jours**

Nombre de jours travaillés : 365j - 137j = **228 j**

Durée effective du travail : 228 j x 7h/j

= 1596h arrondies à **1600 h**

Journée de solidarité : +7h = 1607h

La durée annuelle de travail effectif doit être dissociée du temps de travail rémunéré, qui est calculé comme suit :
52 semaines x 35 h par semaine = 1820 h rémunérées

Dans le calcul de la durée annuelle du travail, il convient de veiller à l'application de la journée de solidarité.
⇢ cf. fiche sur la journée de solidarité

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1/ La notion de cycles de travail

Il appartient à l'organe délibérant de décider, après avis du comité technique/comité social territorial, les cycles de travail qu'effectueront les services de la collectivité ou de l'établissement public et leurs conditions de mise en œuvre. Il se prononce ainsi sur :

- Les critères de recours aux cycles de travail selon les services,
- La durée des cycles : du cycle hebdomadaire au cycle annuel,
- Les bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- Les modalités de repos et de pause.

Un cycle de travail se définit comme une organisation du travail selon des périodes de référence organisées par service ou par nature de fonctions. L'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précise que le cycle peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, ce qui ouvre plusieurs possibilités d'organisation (par exemple : semaine, mois, bimestre, semestre, année…).

Le cycle de travail est dit hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année. Le cycle de travail est dit pluri-hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés sur plusieurs semaines qui vont se répéter tout au long de l'année.

Le cycle annualisé est une possibilité inscrite à *l'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001* qui renvoie à l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000. L'annualisation du temps de travail permet de :

- condenser le temps de travail de l'agent sur les périodes où le besoin est plus intense et libérer du temps de travail sur les périodes creuses,
- lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

⇢ cf. rubrique annualisation

Ces cycles permettent d'adapter l'organisation du travail de certains services à leurs spécificités en ce qu'ils varient en fonction de la période et de la charge de travail des agents.

Chaque cycle doit contenir la définition des bornes horaires. Les heures travaillées au-delà du cycle sont considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires et doivent être compensées en tant que telles.

A l'intérieur du cycle, les bornes peuvent n'être qu'une référence, aménageable en horaires variables. Par exemple, un agent à temps non complet ayant une durée hebdomadaire de travail annualisée à 30 heures qui réalise un cycle de travail de 27 heures pendant six mois (cycle hiver), puis un cycle de travail de 33 heures durant les six mois suivants (cycle été). Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le cycle de travail se reproduit régulièrement dans le temps sauf lorsqu'il est annuel.

L'addition des cycles sur l'année doit aboutir à 1607 heures de travail effectif pour un agent à temps complet.

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par la délibération, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer, en fonction des besoins du service, les horaires de travail et obligations de service des agents à l'intérieur des cycles de travail.

2/ La durée hebdomadaire supérieure aux 35 heures ouvrant droit aux ARTT

La règle des 1607 heures se base sur une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, durée légale du travail tant dans le secteur privé que le secteur public. Mais les collectivités et établissements publics peuvent décider, par délibération, d'instituer une durée de travail hebdomadaire supérieure.

Lorsque par addition des cycles de travail, la durée du temps de travail effectif annuel dépasse 1 607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont attribués pour respecter cette limite. Pour des facilités de gestion, le nombre déterminé est arrondi à la demi-journée supérieure.

2-1/ CALCUL DES DROITS ARTT

Calcul des jours ARTT par l'exemple - Agent travaillant 39 heures par semaine sur 5 jours

- 39 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7,8 heures (39/5)
- l'agent effectuera les 1 600 heures réglementaires en 1600 / 7,8 = 205.13 jours
- il bénéficiera donc de 228 – 205,13 = 22.87 arrondis à **23 jours d'ARTT**.

Sur la base de ce calcul, ci-dessous un tableau recouvrant les hypothèses les plus courantes de temps de travail hebdomadaire.

Durée de travail hebdomadaire	35h30	36h	36h30	37h	37h30	38h	38h30	39h
Jours d'ARTT	3	6	9	12	15	18	20	23

2-2/ TEMPS PARTIEL ET JOURS ARTT

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est fixé au prorata de leur quotité de travail

Par exemple**,** un agent à temps complet à 37 heure bénéficie de 12 jours d'ARTT : un agent à 90% à 37 heures bénéficie de 10,7 arrondis à 11 jours d'ARTT (12 x 90 / 100).

2-3/ REDUCTION DES DROITS ARTT EN CAS D'ABSENCE

Les ARTT ne seront pas dus pendant les congés pour **raison de santé**. Il s'agit des congés de maladie ordinaire (CMO), des congés longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD), des congés de grave maladie (CGM), ainsi que des congés pour accident de service et maladie professionnelle,

Sont également concernés, bien que n'étant pas des congés pour raison de santé, le congé de maternité, congé de paternité, d'adoption et d'accompagnement de personne en fin de vie, ou encore les agents bénéficiant de jours d'absences pour événements familiaux ⇢ *CAA Nantes, 21 décembre 2018, n° 17NT00540*

Les jours ARTT ne sont pas déduits à l'issue du congé pour raison de santé mais à la fin de l'année civile.

La méthode de calcul est la suivante :

- N1 = nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N=228)
- N2 = nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire
- Quotient de réduction Q = N1/N2 : dès lors qu'un agent atteint en une seule fois ou cumulativement un nombre de jours d'absence égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel d'une journée.

Exemple : pour un agent à 37 heures et disposant de 12 RTT, le quotient de réduction est égal à 228/12 = 19
=> Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 12 jours ARTT.

2-4/ UTILISATION DES JOURS ARTT

Les jours ARTT peuvent être pris par journée ou demi-journée et sont accordés sous réserve des nécessités de service. Il est déconseillé de prévoir une pose de jours ARTT en heures.

Il est possible de poser des jours ARTT à la suite de congés annuels, à la condition de ne pas dépasser la règle posée à *l'article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985* selon laquelle l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante !

En toute hypothèse, il est conseillé de prévoir dans le règlement intérieur et/ou le protocole sur le temps de travail, les modalités de pose des jours RTT. Il est par exemple possible de prévoir une règle selon laquelle les agents ne peuvent pas poser plus de « X » RTT par trimestre ou semestre ; en effet si les RTT sont acquises pour une année civile, il faut garder à l'esprit que le nombre de RTT peut être amené à diminuer en cas d'absences mentionnées ci-dessus. Un agent qui poserait beaucoup de RTT en début d'année pourrait ensuite « devoir » des jours en cas d'absence pour maladie par exemple.

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Sous certaines conditions, les fonctionnaires et les agents contractuels disposant d'un compte épargne temps (CET) peuvent reporter des jours d'ARTT sur ledit CET (décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Tout comme les congés annuels, les jours ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité par les agents publics au bénéfice d'autres agents publics ayant la qualité de proche aidant, assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ou ayant perdu son enfant ⇢ *décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public*

3/ Les horaires variables (instauration de plages variables et de plages fixes)

Il s'agit de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail. Cela doit être prévu dans le règlement intérieur. La pratique des horaires variables vise à la fois à améliorer les conditions de vie et de travail des agents et à renforcer l'efficacité du service public.

Le recours aux horaires variables présente un certain nombre d'avantages, comme :

- conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- souplesse en cas d'aléas,
- réduction des heures supplémentaires,
- reconnaissance du travail des cadres (récupération),
- attractivité de la collectivité

Mais à l'inverse, la mise en place d'horaires variables, suppose d'être attentif aux points suivants :

- problématique d'attractivité des services non éligibles car pas applicable à tous les postes,
- si plages fixes trop courtes, réduction des plages communes de travail en équipe,
- risque de course au décompte du temps,

En tout état de cause, pour mettre en place des horaires variables, il convient au préalable de :

- Fixer une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée (en principe une quinzaine ou un mois),
- Prévoir éventuellement par délibération un dispositif de crédit/débit permettant le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période à l'autre,
- Tenir compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public afin d'imposer des temps de travail minimum par jour,
- Anticiper les modalités de contrôle journalier auxquelles tous les agents doivent se soumettre (système de badgeage/pointeuse).

LICENCE OUVERTE OPEN LICENCE

Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour

4/ Les sujétions particulières

Les sujétions particulières qui doivent être mises en place par l'organe délibérant après avis du comité technique/comité social territorial. Elles doivent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail. Il s'agit par exemple :

- du travail de nuit,
- du travail le dimanche,
- du travail en horaires décalés,
- du travail en équipes,
- de la modulation importante du cycle de travail,
- de travaux pénibles ou dangereux.

LES DURÉES DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Pour certaines catégories d'agents, la réglementation prévoit des mesures spécifiques en termes de durée du travail. Ainsi, par exemple :

- Dans la limite des nécessités de fonctionnement du service, l'article 60 quinquies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, pour les fonctionnaires handicapés (relevant de l'article L. 5212-13 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11°du code du travail), la possibilité de demander des aménagements d'horaires. Cette possibilité d'aménagements d'horaires est aussi applicable aux fonctionnaires souhaitant prendre soin d'une personne handicapée (conjoint, concubin, partenaire PACS, enfant à charge, ascendant, personne accueillie au domicile) ayant besoin d'une tierce personne. Cette possibilité d'aménagement d'horaires est également prévue pour les agents contractuels ⇢ *Article 49-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

- les agents dont l'état de santé le justifie, ainsi que les femmes enceintes, peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail par le médecin de prévention, qui peut impliquer un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui pratiqué dans la collectivité (article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

- Les sapeurs-pompiers professionnels font l'objet de mesures dérogatoires
  ⇢ *Décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001*

- les agents relevant d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier : les professeurs (PEA) et assistants territoriaux (AEA) d'enseignement artistique (*décret n°91-857 du 2 septembre 1991* et *décret n°2012-437 du 29 mars 2012*). ⇢ Cf. fiche relative aux AEA et PEA

- les agents à temps non complet et ceux bénéficiant d'un service à temps partiel

- après avis du comité technique/comité social territorial et délibération de l'organe délibérant, les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception peuvent relever d'un régime de travail comportant des dispositions spécifiques, selon la nature de leur service ou de leurs missions, lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou lorsqu'ils doivent effectuer de fréquents déplacements de longue durée (par exemple instauration du système du forfait-jours)
  ⇢ *Article 10 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001*