

Circulaire du 25 février 2001

Mise à jour février 2012

DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réf. : - Code du travail, article L 3133-7.

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 7-1, 60 quinquies.
- Loi 2004-626 du 30 juin 2004, article 6.
- Loi 2010-1657, article 115.
- Décret 85-603, article 24.
- Décret 85-1250.
- Décret 88-145, article 49-1.
- Décret 91-857, article 2.
- Décret 2000-815 du 25 août 2000.
- Décret 2001-623 du 12 juillet 2001.
- Décret 2005-542.
- Circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée de solidarité.
- Circulaire ministérielle du 18 janvier 2012, NOR MFPP /1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657.
- Question écrite Assemblée nationale 6393, 11 novembre 2002.
- Question écrite Sénat 3592, 13 décembre 2012.
- Conseil d'Etat, 30 juillet 2003, 246771.
- Conseil d'Etat, 6 septembre 2006, 284903.
- Conseil d'Etat, 2 octobre 2009, 312900.
- Conseil d'Etat, 13 décembre 2010, 331658.
- Conseil d'Etat, 26 octobre 2012, 346648.
- Conseil d'Etat, 20 février 2013, 351316.
- Cour administrative d'appel de Versailles, 30 mai 2013, 11VE03368.
- Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2013, 11MA02769.

Le Président du Centre de Gestion

à

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents
des collectivités territoriales et établissements publics

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,
Cher(e) Collègue,

Aux termes de l'article 21 de la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et de leurs 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 ». Cet article a modifié l'article 7-1 de la loi 84-53.

Le principe de parité est donc applicable au temps de travail, sous réserve de dispositions propres aux collectivités territoriales découlant de la nature de leurs missions et de leur organisation.

Cet article, respectant le principe de libre administration des collectivités locales, consacre la compétence de l'organe délibérant en matière de durée et d'organisation du travail, par la prise en compte de la diversité des situations locales et de la spécificité des missions des agents territoriaux.

Cette latitude est toutefois nuancée par l'application du principe d'unité de la fonction publique; le dispositif d'A.R.T.T mis en place au niveau local doit se conformer aux règles et garanties essentielles déterminées pour les fonctionnaires de l'Etat.

Les règles instituées dans la Fonction publique de l'Etat résultent du décret 2000-815 du 25 août 2000 (J.O du 29 août 2000). Ces règles sont applicables aux agents territoriaux en raison de l'intervention du décret 2001-623 qui en son article 1^{er} transpose à la Fonction publique territoriale le régime de l'aménagement du temps de travail applicable aux fonctionnaires d'Etat.

Vous voudrez bien trouver, ci-après, l'exposé des dispositions contenues dans ce décret, constituant, par ailleurs, une transposition de la directive européenne 93/104 du 23 novembre 1993 modifiée par une directive européenne du 4 novembre 2003, ainsi que quelques exemples de modalités d'aménagement/réduction du temps de travail.

I – FIXATION DE LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

1.1 – Mise en œuvre des 35h

1.1.1 – Principe de l'annualisation du décompte

La durée du travail effectif dans la fonction publique est fixée à 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002.

Cependant, le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies. La journée de solidarité a en effet porté à 1607h cette durée, en ajoutant 7h aux 1600h initialement prévues par le décret de 2001.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

1.1.2 – Définition du travail effectif

Cette définition correspond à celle retenue pour les salariés du secteur privé (*référence : article L 212.4 du Code du travail*), à savoir :

"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."

En conséquence, n'appartiennent pas à du travail effectif :

- les temps de pause (*pauses « café », pauses méridiennes*) ;
- le trajet domicile-travail.

La pause méridienne ne peut être comptée dans le temps de travail effectif dans la mesure où l'agent a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, notamment pour déjeuner, y compris dans un lieu de restauration collective mis à la disposition des agents. L'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Quelques exceptions ont été admises lorsque les agents ne peuvent quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent. Il en est ainsi de certaines activités de surveillance ou d'observation des risques, effectuées en service posté, 24 heures sur 24 (*question écrite Assemblée nationale, 9378, 24 février 2003*). La pause méridienne reste ainsi exclue de la durée du temps de travail effectif pour la quasi-totalité des agents de la fonction publique.

L'assemblée délibérante est compétente pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services, notamment à l'occasion de la définition des cycles et horaires de travail.

S'agissant de la pause méridienne donc, pour les agents obligés de prendre leur repas, à raison de leurs fonctions (*ex. : surveillance de cantine scolaire...*) sur leur poste de travail, le temps de repas peut être assimilé à du travail effectif.

S'agissant du temps de trajet, celui-ci est considéré comme du travail effectif lorsque les agents sont à disposition de leur employeur et exécutent, à sa demande, une prestation (*ex. : conduite d'un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel, trajet pour se rendre du lieu de résidence administrative à un chantier ou entre les différents chantiers*).

Le juge a statué clairement sur cette question en 2010 : le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre doit être regardé comme du temps de travail effectif, dès lorsque l'agent reste à la disposition de l'employeur. Dès lors que les temps de trajet accordés à l'agent pour relier ses différents lieux de travail sont assimilés à du temps de travail effectif, l'agent effectuait plus de six heures sans interruption le jeudi. Le maire était donc tenu de lui accorder une pause de vingt minutes. *Conseil d'Etat, 13 décembre 2010, requête 331658.*

Par ailleurs, lorsqu'en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou d'un règlement intérieur, le port d'une tenue de travail est imposé, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail constitue du travail effectif.

Jurisprudences à signaler : les périodes d'inaction sur le lieu de travail, si l'agent n'est pas sollicité mais est malgré tout à la disposition de son employeur, doivent être regardées comme du temps de travail effectif. En l'espèce, un agent social accomplissant son service au domicile de personnes âgées doit être regardé comme effectuant un travail effectif durant la totalité de son service alors même que ce dernier comporte des périodes pendant lesquelles l'intéressé se retirait pour dormir, en l'absence d'équivalence en matière de durée de travail fixée par délibération pour tenir compte des périodes d'inaction. *Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2013, 11MA02769. Ainsi l'organe délibérant est seul compétent pour fixer des équivalences en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions.*

Inversement donc, le juge a établi que bien que des adjoints techniques des établissements d'enseignement exerçant des missions d'accueil et logés par nécessité absolue de service aient droit, comme tous les fonctionnaires, à la rémunération des heures de travail effectif, le syndicat requérant n'établissait ni même n'alléguait que l'exercice de leurs fonctions ne comportait pas de périodes d'inaction. **L'institution d'un régime d'équivalence entre temps de présence et travail effectif ne méconnaissait donc pas les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.** *Cour administrative d'appel de Versailles, 30 mai 2013, 11VE03368.*

L'introduction d'un mode de calcul forfaitaire de la durée de travail présente un caractère statutaire, et ne peut donc être légalement édictée que par décret en Conseil d'Etat. Dès lors, en introduisant par voie de circulaire cette règle qui n'est prévue ni par le décret 2000-815 du 25 août 2000 ni par aucune disposition des décrets statutaires des personnels en cause, un ministre a incompétemment ajouté aux dispositions en vigueur dans le texte. Sa circulaire du 10 décembre 2010 fut annulée sur ce point.

Conseil d'Etat, 26 octobre 2012, 346648. Llibouty c/ Secrétariat général du gouvernement.

1.1.3 – Exemple : décompte de la durée annuelle de travail effectif de 1607h maximum

Nombre de jours non travaillés dans l'année :

- Repos hebdomadaire : 104 jours ;
- Jours fériés : 8 jours en moyenne ;
- Congés annuels réglementaires : 25 jours ;
- Congés accordés sur le plan local en sus des congés réglementaires : 6 jours.

TOTAL : 143 jours non travaillés, soit 222 jours travaillés ou 1731h36 pour une durée légale du travail fixée à 39h.

A tout cela s'ajoute la journée de solidarité de 7H.

A noter : les 2 jours de congés supplémentaires ("jours de fractionnement ") pouvant, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans le calcul des 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée annuelle individuelle du travail (*question écrite Assemblée nationale, 6393, 11 novembre 2002*).

Jurisprudence à signaler : le juge a déterminé que dans l'hypothèse où les agents d'un service ou d'un établissement public administratif de l'Etat bénéficiaient antérieurement à l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2000 de jours de congés excédant les jours de congés légaux et où l'administration déciderait de leur conserver cet avantage, il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1600 heures(à ce moment sans la journée de solidarité) du temps de travail. Aucune disposition du décret ne fait obstacle à ce que, dans cette hypothèse, un cycle de travail hebdomadaire excédant 35 heures soit arrêté.

Cet arrêt applicable à l'Etat est transposable aux collectivités territoriales. Il appartient à l'autorité compétente, si elle maintient aux agents l'avantage de certains congés légaux, de le concilier avec le respect de la durée annuelle de 1607 heures de temps de travail, en instituant par exemple un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures. *Conseil d'Etat, 30 juillet 2003, requête 246771.*

Hypothèses de mise en œuvre de l'A.R.T.T, sous réserve du respect du principe réglementaire au terme duquel la nouvelle durée de travail est organisée selon des cycles prédéterminés (voir paragraphe 2 ci-après) :

1) 45,7 semaines ou 228 jours de travail effectif sur la base de 35 heures hebdomadaires de service, les 137 jours de repos se décomposant en : 104 jours de repos hebdomadaire, 8 jours fériés, 25 jours de congés annuels réglementaires ou

2) maintien de la durée hebdomadaire de travail à 39h, soit 41 semaines ou 205 jours de travail effectif et 160 jours de repos, dont 23 jours de repos dits "jours A.R.T.T" en plus des 137 jours non travaillés (104 jours de repos hebdomadaire, 8 jours fériés et 25 jours de congés annuels réglementaires), les 6 jours de congés accordés localement en plus des jours de congé réglementaires étant alors décomptés, en cas de maintien, des jours A.R.T.T.
ou

3) durée hebdomadaire de 37 heures par semaine, soit 43,2 semaines ou 216,5 jours de travail effectif et 11,5 jours A.R.T.T.

L'agent qui dépasse la durée annuelle du travail a en effet droit à des jours de repos dit RTT ([voir également la circulaire du 18 janvier 2012 NOR MFPPF1202031C](#)).

Le problème spécifique des astreintes est, quant à lui, traité au 4^{ème} point de la circulaire. Ci-dessous figurent des précisions sur la journée de solidarité. Pour des précisions sur le calcul des jours ARTT acquis et sur l'annualisation du temps de travail, voir les annexes 1 et 2 de la circulaire.

1.1.4 – Temps de travail effectif et congés pour raison de santé

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ne sont pas dus au titre des congés pour raison de santé. Les congés pour raison de santé comprennent les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Ne sont pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers : congé pour exercer un mandat électif local, décharges d'activité pour mandat syndical, congé de formation professionnelle... *Voir également la question écrite 3592 du 13 décembre 2012, JO Sénat.*

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année considérée. Les congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours acquis annuellement pour les agents qui se sont absents. Pour plus de précisions sur le mode de calcul, consultez la circulaire ci-dessous.

[Circulaire MFPF 1202031 C du 18 janvier 2012.](#)

1.1.5 – Journée de solidarité dans la Fonction publique territoriale

La "journée de solidarité" instaurée en 2004 pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des trois fonctions publiques.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Dans la Fonction publique territoriale, elle est déterminée par délibération de l'assemblée territoriale, après avis du comité technique.

La journée de solidarité peut être accomplie selon l'une des modalités suivantes :

- travail le lundi de pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- suppression d'une journée de RTT ;
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel (*par exemple travail un jour supplémentaire hors temps scolaire chez les enseignants*).

L'organe délibérant a qualité pour fixer cette date, en vertu de sa compétence pour déterminer l'organisation générale du temps de travail dans la collectivité.

Dispositions transitoires : le dispositif d'application du principe de la journée de solidarité a été modifié par la loi 2008-351 du 16 avril 2008. Les dispositifs déjà en vigueur à la date de publication de cette loi demeurent en vigueur, s'ils sont conformes aux nouvelles dispositions. Concernant la mise en œuvre de cette journée, le ministre de l'Intérieur et le juge administratif ont apporté les précisions suivantes :

- si la journée est par exemple fixée à un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (*Conseil d'Etat, 6 septembre 2006, 284903*) ;
- pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail ([circulaire ministérielle du 7 mai 2008](#)). Pour plus de précisions voir l'annexe 2 de la présente circulaire.

1.1.6 – Possibilités d'institution d'une durée annuelle de travail effectif inférieure à 1607 heures

La durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée, après avis du comité technique paritaire compétent pour tenir compte de situations particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (*exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail ou travaux pénibles ou dangereux*). Les collectivités ne peuvent donc en principe ériger la réduction du temps de travail en deçà du seuil de 1607h, ces circonstances étant présentées comme des exceptions.

En précisant toutefois que l'organe délibérant peut opérer cette réduction « notamment en cas de », le texte du décret ne fixe pas une liste exhaustive d'hypothèses de réduction, mais seulement un nombre de cas types.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles. Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail, dits « ARTT », à l'agent. Cette réduction annuelle du temps de travail ne consiste donc pas dans l'attribution de jours de congés annuels supplémentaires.

II – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF EN CYCLES DE TRAVAIL

La nouvelle durée de travail est organisée selon des cycles prédéterminés (*périodes de référence basées sur la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année...).*

Ces cycles ou périodes de référence peuvent différer selon le service ou la nature des fonctions.

Il appartient à l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire, de déterminer ces cycles de travail en précisant notamment leur durée, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les modalités de repos et de pause. En l'absence de dispositions contraires, les horaires peuvent inclure les nuits, samedi, dimanche et jours fériés (*Conseil d'Etat, 2 octobre 2009, 312900*).

Il en résulte que les horaires de travail sont définis à l'intérieur de chaque cycle, dans la limite annuelle de 1607 heures (1600 + 7h de la journée de solidarité) effectives de travail. De même, sont appréciés, à l'intérieur de chaque cycle, les dépassements des bornes horaires constitutifs d'heures supplémentaires, pour les agents relevant du régime des I.H.T.S (Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires). Pour la mise en œuvre de l'IHTS voir notre circulaire régime indemnitaire à son point 5.

Ces heures supplémentaires font l'objet d'une compensation horaire dans un délai déterminé par l'organe délibérant après avis du comité technique paritaire ou, à défaut, sont indemnisées. **Il convient de souligner qu'une collectivité doit opter pour l'une ou l'autre des solutions en ce qui concerne les heures supplémentaires. La collectivité ne peut pas faire ni l'un ni l'autre ou encore, à la fois l'un et l'autre. Elle doit compenser en horaires ou bien indemniser.**

| Exemples de cycles de travail

Cycle hebdomadaire (réduction du temps de travail quotidien)

1) Semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures) ou, éventuellement différencier pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail (exemple : 2 jours à 5 heures 30 et 3 jours à 8 heures).

2) Semaine à 35 heures sur 4 jours, soit 4 jours à 8 heures 45.

Nota : afin de maintenir ou d'étendre l'amplitude d'ouverture ou de fonctionnement des services, les deux formules précédentes peuvent se combiner avec une organisation en équipes décalées et/ou chevauchantes.

3) Semaine à 39h sur 5 jours, (voir 2 ci-dessus, compensée par 23 jours de repos A.R.T.T sur l'année).

S'agissant des jours attribués en compensation de la réduction du temps de travail et à prendre au cours de l'année, ceux-ci se distinguent des jours de congés annuels et, pour éviter toute confusion, il est recommandé de les appeler "jours de repos A.R.T.T".

4) Panachage d'une réduction quotidienne du temps de travail et de jours A.R.T.T

Réduction de la durée quotidienne de travail de 39h à 37h, avec maintien des congés accordés, en plus des congés réglementaires, avant la réduction du temps de travail et attribution de jours A.R.T.T en compensation soit 43,2 semaines ou 216,5 jours de travail effectif et 5,5 jours A.R.T.T pour 6 jours de congés supplémentaires accordés sur le plan local.

De plus, les conditions dans lesquelles ces jours A.R.T.T peuvent être pris nécessitent la fixation de règles précises en fonction des nécessités de fonctionnement des services (*limitation du nombre de jours pouvant être pris à la suite, utilisation sous forme de jours isolés ou de demi-journées, détermination de périodes "rouges" interdisant leur attribution ou de périodes d'obligation de prise de X jours d'A.R.T.T....*)

| Cycle mensuel, trimestriel ou annuel (en cas d'activités présentant des charges variables et programmables)

1) Cycle annuel (*service dont l'activité est liée aux conditions climatiques, par exemple*)

- 11 semaines de 38 heures (printemps ou période de plantation).
- 11 semaines de 32 heures (hiver).
- 23 semaines de 35 heures (reste de l'année).

2) Cycle mensuel (*pour un service de paie, par exemple*)

- 2 premières semaines du mois à 32 heures hebdomadaires.
- 2 dernières semaines du mois à 38 heures hebdomadaires.

3) Cycle trimestriel

- 2 premiers mois affectés d'une durée hebdomadaire de travail de 33 heures.
- 3^{ème} mois avec une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

Pour l'appréciation des dépassements de la durée du travail constitutifs d'heures supplémentaires, celle-ci s'effectue à l'intérieur de chaque cycle.

Ainsi, dans l'exemple du cycle mensuel, les heures supplémentaires sont décomptées après la 33^{ème} heure de travail hebdomadaire pour les 2 premières semaines et après la 38^{ème} heure pour les 2 dernières semaines.

III – GARANTIES MINIMALES A RESPECTER EN CAS DE DEROGATION

3.1 – Bornes imposées dans l'organisation du travail

ATTENTION : les garanties ci-dessous s'appliquent même en cas d'annualisation du temps de travail. Par exemple un adjoint d'animation territorial à temps non complet avec une durée de référence annualisée ne peut avoir une durée de travail effective supérieure à 48h hebdomadaires. On ne peut argumenter de l'annualisation pour outrepasser les garanties prévues ci-dessous.

Le dispositif d'A.R.T.T mis en place sur le plan local doit respecter les bornes suivantes :

Durée maximale de travail effectif

- quotidienne : 10 heures maximum.
- hebdomadaire : au cours d'une même semaine, la durée de travail effectif ne peut dépasser 48 heures (heures supplémentaires comprises), et en moyenne, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 44 heures.

Durées minimales de repos

- quotidien : 11 heures
- au cours d'une même semaine, la durée de travail effectif ne peut dépasser 48 heures (*heures supplémentaires comprises*) ;
- en moyenne, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 44 heures.
- hebdomadaire : 35 heures, incluant en principe le dimanche.
- Pause d'une durée minimale de 20 minutes après 6 heures de travail effectif continu.
- Amplitude maximale d'une journée de travail (*inclusant les périodes non assimilées à du travail effectif : temps de pause et de repas...*) : 12 heures comptées entre le début et la fin de journée du travail.

A noter : le temps de pause réglementaire de 20 minutes est considéré comme du travail effectif et doit donc être rémunéré. Ainsi, l'employeur ne peut pas minorer la rémunération d'un agent en déduisant ce temps de pause des heures de travail prises en compte au titre de la rémunération. La multiplication abusive des pauses par un agent n'autorise pas la collectivité à minorer sa rémunération. Une telle situation relève des pouvoirs d'organisation du service ou des pouvoirs disciplinaires de l'autorité hiérarchique.

Cour administrative d'appel de Nancy du 30 octobre 2008, 06NC01450.

Travail de nuit

- Inclut au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ;
- ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

3.2 – Possibilités de dérogation

Des dérogations à ces bornes ou garanties minimales peuvent intervenir dans deux situations et dans des conditions précises :

- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée sur simple décision du responsable hiérarchique qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent ;
- après publication d'un décret en Conseil d'Etat, pour les professions chargées, notamment, de la protection des biens et des personnes ou dans des cas où la continuité du service public est indispensable.

Ainsi, par exemple, pour certaines catégories de personnel des services du ministère de l'Equipement, des transports et du logement transférés aux collectivités territoriales, le décret 2007-22 du 5 janvier 2007 renvoie aux conditions prévues par le décret 2002-259 du 22 février 2002.

IV – SITUATIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES

4.1 – Les astreintes

L'article 5 du décret du 25 août 2000 définit désormais l'astreinte comme une période durant 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*".

En conséquence, l'astreinte, bien qu'appartenant aux sujétions professionnelles, ne doit pas être assimilée à du temps de travail effectif et comptabilisée, à ce titre, dans la durée du travail. Comme le prévoit l'article 5 du décret précité, seul le temps consacré à une intervention, sur demande de l'employeur, durant l'astreinte, répond à la définition du travail effectif. Par exemple, les déplacements aller/retour sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif (*article 2 du décret 2005-542*).

En tout état de cause, les modalités de mise en place des astreintes à savoir, notamment :

- Les cas dans lesquels ces astreintes peuvent avoir lieu ;
- la liste des emplois concernés et l'organisation même de l'astreinte correspondante, doivent être fixées, au plan local, après avis du comité technique paritaire compétent.

S'agissant des conditions de rémunération ou de la compensation des périodes d'astreinte, celles-ci sont fixées par le décret 2005-542. Les périodes d'astreinte donnent lieu à versement d'une indemnité d'astreinte et d'intervention ou à défaut un repos compensateur (*article 1er du décret 2005-542*).

[Pour plus d'informations, veuillez consulter la circulaire relative aux astreintes rédigée par le Centre de gestion.](#)

4.2 – Les équivalences

L'article 8 du décret du 25 août 2000 prévoit la possibilité de fixer une durée équivalente à la durée légale pour des emplois dont les missions comportant des périodes d'inaction impliquent un temps de présence supérieur à la nouvelle durée du temps de travail effectif.

Un décret en Conseil d'Etat à paraître doit cependant préciser les conditions d'application de cette disposition.

4.3 – Les « autres situations »

Le décret du 25 août 2000 envisage, en son article 9, "d'autres situations" dans lesquelles « des obligations liées au travail » sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

La détermination de ces "autres situations" ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation doit résulter, pour l'Etat, d'arrêtés ministériels (*décret 2000-815, article 9*).

Lorsque cette obligation a lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle constitue une permanence, qui donne lieu soit au versement d'une indemnité de permanence, soit, à défaut, au bénéfice d'un repos compensateur (*article 1er du décret 2005-542*).

[Pour plus d'informations sur les astreintes et permanences, veuillez vous référer à la circulaire du CDG concernant les astreintes et permanences.](#)

A noter : le juge considère qu'il est possible de prévoir des règles de compensation des déplacements professionnels en dehors du cycle de travail ([Conseil d'Etat, 20 février 2013, requête 351316](#)).

V – SITUATIONS D'EMPLOIS PARTICULIERS

Rappel : selon la Cour administrative d'appel de Versailles, l'organe délibérant est compétent pour fixer des équivalences en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions. [Voir point 1 de la circulaire](#). Principe général : pour les personnels soumis à des régimes propres d'obligation de service, les statuts particuliers des cadres d'emplois prévalent. Les organes délibérants ne peuvent donc pas aménager ces régimes d'obligation de service et doivent se référer au texte régissant le statut particulier de l'agent. [Voir les textes officiels sur notre site.](#)

5.1 – Agents occupant un emploi à temps non complet

Le décret du 25 août 2000 relatif à la Fonction publique d'Etat, ne recourant pas à ce type d'emplois, n'évoque pas la situation des agents à temps non complet.

L'organe délibérant est compétent pour décider après avis de comité technique paritaire compétent de la réduction de la durée de travail de ces agents à due proportion de la durée de travail des agents employés à temps complet. *Cette question devient marginale depuis le passage au 35h, le service à temps non complet étant calculé sur la durée de référence de 35H (sauf pour certaines filières ex : artistique voir 5.4 ci-dessous)*. Dans l'hypothèse où le passage au 35h aboutit à une réduction de leur durée de travail, celle-ci n'est pas considérée comme une suppression d'emploi.

A noter pour l'historique du passage aux 35h :

les collectivités avaient la possibilité de maintenir la durée hebdomadaire de travail telle que définie lors de la création de l'emploi. Ce maintien était alors calculé au prorata de x/35ème et non plus x/39ème.
Il entraînait donc une augmentation de 10,26% (39-35/39) de la rémunération allouée aux agents concernés.

Elles pouvaient aussi opter de front pour la réduction à due proportion de la durée hebdomadaire.

Cette réduction à due proportion restait une possibilité et non une obligation. La diminution est effectuée « *à due proportion de la réduction de la durée du temps de travail des agents employés à temps complet* ».

Exemple

Un passage de 39 heures à 35 heures. La réduction du temps de travail correspondait à 4 heures, soit 10,26% (39 – 35 / 39). Simulation de réduction à due proportion du temps de travail pour un emploi à temps non complet de 30 heures : la réduction du temps de travail correspond à 26,92 heures [30 - (30 x 10,26%)].

Renvoi vers une autre circulaire du CDG : [L'organe délibérant a latitude pour déterminer la durée de service afférente aux emplois permanents à temps non complet dans des conditions détaillées dans la circulaire du CDG relative aux agents à temps non complet.](#)

5.2 – Agents autorisés à travailler à temps partiel

Lors du passage aux 35 heures, les agents à temps partiel peuvent choisir :

- Soit un retour à temps plein ;
- soit le maintien à temps partiel, par la réduction de leur durée de travail proportionnellement au temps plein.

Ledit maintien est alors subordonné à l'examen des situations individuelles et à l'étude des modalités d'organisation du temps libéré par le temps partiel au regard des contraintes du service. Le temps partiel de droit est, quant à lui, automatiquement recalculé en fonction de la nouvelle durée à temps complet fixée à 35 heures.

[Pour plus d'informations sur l'organisation du travail à temps partiel rendez-vous sur la circulaire du Centre de gestion traitant du temps partiel.](#)

5.3 – Agents chargés de fonctions d'encadrement ou de conception

Le décret du 25 août 2000, tout en préconisant le bénéfice d'une réduction du temps de travail effectif au profit des agents intéressés, permet toutefois la mise en place de modalités spécifiques pour les personnels qui, chargés de fonctions d'encadrement ou de conception, disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

En l'absence de décret propre à la Fonction publique territoriale, il appartient à l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire compétent, de définir ces modalités spécifiques liées, d'une part, à l'organisation du travail et aux systèmes de délégation et, d'autre part, à la nature des services et au contenu des missions de ce personnel. Cette adaptation particulière du régime de droit commun de l'A.R.T.T doit, toutefois, respecter les garanties minimales [visées au point III de la circulaire.](#)

5.4 – Agents soumis à des obligations de service statutaires

Les obligations de service, fixées par certains statuts particuliers des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale s'appliquent sans considération de l'A.R.T.T.

Tel est le cas, pour la Fonction publique territoriale des trois cadres d'emplois de la filière culturelle « secteur artistique ». La durée d'enseignement ou de service déterminé correspondant à un temps plein, soit 16 heures hebdomadaires pour les professeurs et 20 heures hebdomadaires pour les assistants spécialisés et les assistants.

A noter : les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique ne peuvent, en raison de leur régime d'obligation de service défini par leurs statuts particuliers respectifs (16 heures d'enseignement ou 20 heures de service par semaine selon le cadre d'emplois), se voir appliquer les textes relatifs à la réduction de la durée du travail et à l'annualisation du temps de travail.

[Conseil d'Etat 266692, 13 juillet 2006.](#)

[Question écrite 109865 du 16 août 2011, Assemblée nationale.](#)

5.5 – Agents bénéficiant d'un régime particulier pour raison de santé

Dans la limite des nécessités de fonctionnement du service, la loi 84-53 prévoit, pour les fonctionnaires handicapés (*relevant de l'article L. 323-3 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o du Code du travail*), la possibilité de demander des aménagements d'horaires. [Voir 2.3 de la circulaire du CDG sur les travailleurs handicapés « Conditions d'emploi et aménagements horaires ».](#)

Cette possibilité d'aménagements d'horaires est aussi applicable aux fonctionnaires souhaitant prendre soin d'une personne handicapée ayant besoin d'une tierce personne : conjoint, concubin, partenaire PACS, enfant à charge, ascendant, personne accueillie au domicile.

Cette possibilité d'aménagement d'horaires existe également pour les agents non titulaires (*article 49-1 du décret 88-145*). Les agents dont l'état de santé le justifie, ainsi que les femmes enceintes, peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail, qui peut impliquer un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui pratiqué dans la collectivité (*article 24 du décret 85-603*).

VI – LES HORAIRES VARIABLES

Le décret du 25 août 2000 donne un cadre réglementaire à la pratique des horaires variables, qui était déjà répandue dans le secteur public sur la base d'une circulaire ministérielle du 5 mai 1983. L'organisation du temps de travail en horaires variables permet à chaque agent d'organiser individuellement son temps de travail en respectant, toutefois, des normes communes et précises en matière de plages horaires. Le principe des horaires variables permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail. La mise en place des horaires variables constitue une possibilité laissée à l'initiative de l'administration, le règlement définissant le cadre précis de cette mise en place étant soumis à l'obligation de consultation préalable du comité technique paritaire compétent.

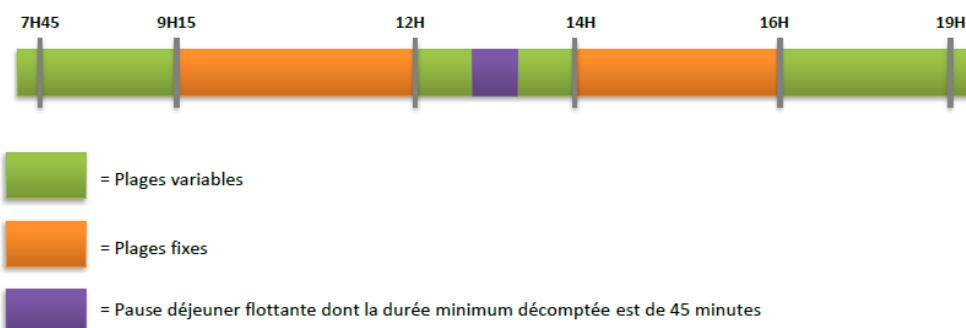
Elle implique, en conséquence, une définition d'un cadre précis comprenant :

- 1) La fixation d'une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée : en principe une quinzaine ou un mois. Au cours de cette période chaque agent sera soumis à une obligation d'effectuer un nombre déterminé d'heures de travail, selon la durée réglementaire du travail afférent à cette période ;
- 2) un dispositif de crédit/débit permettant le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période à l'autre. Le nombre maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de chaque agent doit être précisé, le plafond étant fixé à 6 heures pour une période de référence d'une quinzaine et à 12 heures pour une période de référence d'un mois ;
- 3) un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Il convient de tenir compte des missions spécifiques des services et des heures d'affluence du public selon deux modalités : soit une formule de *vacation minimale de travail*, ne pouvant être inférieure à 4 heures par jour, soit une formule en plage fixe, dont la durée est au moins de 4 heures par jour et durant laquelle le personnel, dans sa totalité, doit être présent, et en plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ. [Un schéma vous permettra de mieux appréhender les possibilités d'horaires variables](#) :

Durée et organisation du temps de travail dans la FPT : les horaires variables

Le système des horaires variables institué par règlement en date du 18 janvier 1995, après avis favorable du comité technique paritaire, demeure applicable dans sa forme actuelle à l'exception des plages fixes et des plages variables redéfinies ainsi qu'il suit, compte tenu de la nouvelle amplitude d'ouverture des services au public :



VII – PROCEDURE DE MISE EN PLACE D’UN REGIME ARTT

Les dispositions suivantes sont rappelées pour l'historique essentiellement. Elles devraient avoir été appliquées.

7.1 – Collectivités ayant déjà mis en place les 35 heures

Les collectivités ayant mis en place un régime A.R.T.T antérieurement au 6 janvier 2001, date d'effet de la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, peuvent maintenir ledit régime à condition qu'il ne comporte pas de dispositions contraires aux garanties minimales accordées aux agents de l'Etat. Ce maintien nécessite une décision expresse de l'organe délibérant, prise après avis du comité technique paritaire local pour les collectivités employant plus de 50 agents ou du comité technique paritaire constitué auprès du Centre de gestion pour celles comptant moins de 50 agents.

7.2 – Collectivités n'ayant pas encore mis en place les 35 heures

La date d'entrée en vigueur obligatoire des 35 heures fut fixée au 1^{er} janvier 2002 pour la Fonction publique de l'Etat. Cette règle s'imposait également aux collectivités territoriales. Ces dernières pouvaient, cependant, anticiper sur la date du 1^{er} janvier 2002. Les étapes recommandées de mise en place des 35 heures sont les suivantes :

- Décision de l'organe délibérant sur le principe de la démarche (*fixation des objectifs, amélioration du service public, création d'emplois ou résorption de l'emploi précaire, maîtrise des dépenses publiques, conditions de maintien de la rémunération, situation des agents à temps non complet, contenu de la notion d'horaires variables...*) ;
- projet d'accord ou de règlement A.R.T.T élaboré après mise en place de dispositifs de participation/concertation associant les agents et les représentants du personnel ;
- saisine du comité technique paritaire compétent pour avis préalable sur le projet ;
- décision de l'organe délibérant validant l'accord ou le règlement A.R.T.T.

La D.G.C.L a distingué **deux cas à l'époque :**

« 1) Si la délibération prise antérieurement à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001 a pour objet d'approuver un accord conclu et signé antérieurement au 3 janvier 2001. Même mise en œuvre postérieurement au 3 janvier 2001, la délibération s'applique, l'organe délibérant devant simplement statuer une nouvelle fois, après avis du C.T.P, pour maintenir le régime. Il s'agit en fait d'une délibération de validation qui impose que le C.T.P soit saisi une seconde fois pour qu'il puisse donner son avis sur la compatibilité des mesures prises avec le dispositif textuel.

2) Si la délibération se contente de donner un mandat à l'exécutif pour discuter un accord ou n'intervient que dans le cadre d'un processus en cours, sans que soit approuvé ou conclu un accord avant le 3 janvier 2001. Une nouvelle délibération devra être prise, après avis du C.T.P, pour respecter les dispositions imposées par la loi. La délibération ainsi adoptée devra donc respecter le dispositif textuel. »

Veuillez agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président et Cher(e) Collègue, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le Président du Centre de Gestion



Daniel LEROY

ANNEXE 1: EXEMPLE DE JOURS ARTT DEGAGES POUR LES AGENTS A TEMPS PARTIEL EN FONCTION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Exemple 1 : standard

Durée hebdomadaire de travail	39H	38H	37H	36H
Nombre de jours RTT pour un agent travaillant à temps complet	23j	18j	12j	6j
Temps partiel 90%	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80%	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70%	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60%	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50%	11,5	9	6	3

Les jours ARTT des agents travaillant à temps partiel sont déterminés proportionnellement à leur quotité de travail à temps partiel, sur la base des droits ouverts pour un agent travaillant à temps complet. Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure.

Exemple 2 : particulier (avec 2 jours accordés en plus des congés réglementaires sur le plan local)

Dans une année :

Il y a 8 jours fériés en moyenne ;

25 jours de congés annuels réglementaires.

Soit 365 jours – le nombre de jours non travaillés dans la collectivité (x) = nombre de jours travaillés (y)

Ensuite, on divise (y) par 5 jours pour obtenir un nombre de semaines travaillées, multiplié par 38 heures.

De ce résultat, on soustrait 1.600 heures. La différence est enfin divisée par la durée quotidienne qui donne le nombre de jours R.T.T (*on ajoute la journée de solidarité de 7h éventuellement proratisée à la fin voir annexe 2*)

Calcul :

104 jours week-end

8 jours fériés

27 jours de congés annuels (*dont 2 jours accordés en plus des congés réglementaires sur le plan local*) = 139 jours non travaillés (*et non pas 137 dans une situation standard*)

365 jours – 139 jours = 226 jours travaillés

226 jours/5 = 45,2 semaines

45,2 semaines X 38 heures = 1.717,60 heures

1.717,60 heures – 1.600 heures (35 heures sur l'année) = 117,60 heures

1 jour de travail = 7,60 heures

Donc $117,60 / 7,60 = 15,47$

Soit 15,5 jours R.T.T.

Notre ancienne circulaire proposait les calculs suivants car elle partait d'un exemple particulier, celui dans lequel une collectivité aurait accordé 2 jours de congés en plus des congés réglementaires. Ce présupposé aboutissait au résultat suivant pour les agents à temps partiel ([voir partie 1.1.3 de la circulaire pour cette option que peut choisir une collectivité](#)) exerçant sur un temps de travail de 38H hebdomadaire :

Référence : cycle hebdomadaire de 38 heures sur 5 jours

Pourcentage du temps partiel	Obligation annuelle de travail effectif	Travail effectif accompli	Temps libéré
90%	$1600H * 90\% = 1440H$	$1717H60 \times 90\% = 1545H84$	$1545H84 - 1440H = 105H84$ $105H84 : 7H60 = \text{temps libéré } 14 \text{ jours}$
80%	$1600H \times 80\% = 1280H$	$1717H60 \times 80\% = 1374H08$	$1374H08 - 1280H = 94H08$ $94H08 : 7H60 = \text{temps libéré } 12 \text{ jours}$
70%	$1600H \times 70\% = 1120H$	$1717H60 \times 70\% = 1202H32$	$1202H32 - 1120H = 82H32$ $82H32 : 7H60 = \text{temps libéré } 11 \text{ jours}$
60%	$1600H \times 60\% = 960H$	$1717H60 \times 60\% = 1030H56$	$1030H56 - 960H = 70H56$ $70H56 : 7H60 = \text{temps libéré } 9 \text{ jours}$
50%	$1600H \times 50\% = 800H$	$1717H60 \times 50\% = 858H80$	$858H80 - 800H = 58H80$ $58H80 : 7H60 = \text{temps libéré } 8 \text{ jours}$

*On ne divise pas ici par 1607 car la journée de solidarité de 7h (pour des raisons de commodité, est travaillée au prorata, et est ajoutée à la fin du calcul). Voir ci-dessous.

ANNEXE 2 : MÉTHODE DE CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ

Exemple : Un agent travaille 9 heures par jour pendant les semaines scolaires et ne travaille pas pendant les vacances scolaires.

L'annualisation du temps de travail s'effectue de la façon suivante :

- Durée hebdomadaire de travail pendant les semaines scolaires : $9h \times 4 \text{ jours} = 36h$;
- durée de travail total pendant les semaines scolaires (en moyenne 36 semaines scolaires) : $36h \times 36 \text{ semaines} = 1296 h$;
- base de rémunération : $(1296 \times 35) / 1600 = 28,35 h$;
- journée de solidarité : $28,35 \times 7/35 = 5,67 h$.

L'agent doit ainsi accomplir 5h40min non rémunérées au titre de la journée de solidarité (0,67 sur une base 10 équivaut à 40 sur une base 6 (60 minutes)).

Son temps de travail est ainsi de 28h21min hebdomadaire annualisé.

Sa rémunération sera fixée à 28,35/35ème par semaine tout au long de l'année.

Il existe une autre possibilité de calcul concernant le temps de travail effectif annuel. En effet, il n'y a en réalité pas 36 semaines scolaires complètes. C'est une moyenne.

- En 2011, il y a 140 jours scolaires travaillés, le temps de travail total sera donc de $140 \text{ jours} \times 9 h = 1260 \text{ heures}$;
- base de rémunération : $(1260 \times 35) / 1600 = 27,56 \text{ heures}$;
- journée de solidarité : $27,56 \times 7/35 = 5,51 \text{ heures}$.

L'agent doit ainsi accomplir 5h30min non rémunérées au titre de la journée de solidarité.

Son temps de travail est ainsi de 27h33min hebdomadaire annualisé.

Sa rémunération sera fixée à 27,56/35ème par semaine tout au long de l'année.

Dans cet exemple, le calcul devra être repris chaque année (nombre aléatoire de jours fériés).