

n° 518
Mai 2022

Étude

statutaire

La gestion du temps de travail



Le pôle assistance statutaire
vous informe

REFERENCES

- Code général de la fonction publique et notamment les articles L611-1 et L611-2
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique
- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnels handicapés
- 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 au sein de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au sein de la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

sommaire

I - LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL.....	P. 4
II - LE DECOMPTE DES 1607 HEURES	P. 5
III - LA NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF	P. 5
IV - LES PRESCRIPTIONS MINIMALES	P. 6
V - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	P. 7
VI - LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET	P. 11
VII - LES CONGES ANNUELS ET JOURS D'ARTT.....	P. 13

I] LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organe délibérant de chaque collectivité territoriale fixe la durée et l'aménagement du temps de travail. Cependant cette prérogative est limitée par l'ensemble des mesures édictées au sein de la fonction publique de l'Etat.

- Article L611-2 du CGFP

La durée hebdomadaire de travail est ainsi fixée à 35 heures, le décompte du temps de travail étant réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 h de travail auxquelles viennent s'ajouter 7 heures à réaliser au titre de la journée de solidarité, soit un total de 1607 heures.

- Article 1^{er} du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

NDLR : La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les collectivités territoriales disposent d'un délai, courant à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, pour définir les règles relatives au temps de travail. Elles doivent les définir dans le respect des conditions posées les articles L611-1 et L611-2 du CGFP et devront, en conséquence, se former à la réalisation des 1607 heures de travail annuel.

La journée de solidarité

Les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité d'une durée de 7h00 doit être fixée par l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité social territorial*.

- Article 6 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004

Il est à noter qu'à défaut de décision prise, la journée de solidarité est fixée au lundi de la Pentecôte.

Les 7 heures supplémentaires réalisées par l'agent sont donc travaillées mais non rémunérées.

***NDLR** : La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont fusionnés en une instance unique : le comité social.

Cette nouvelle instance va être mise en place en janvier 2023 à l'issue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale qui doivent intervenir en décembre 2022.

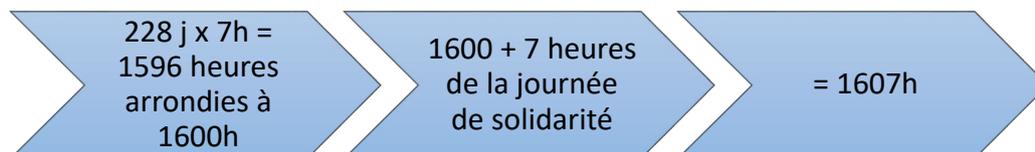
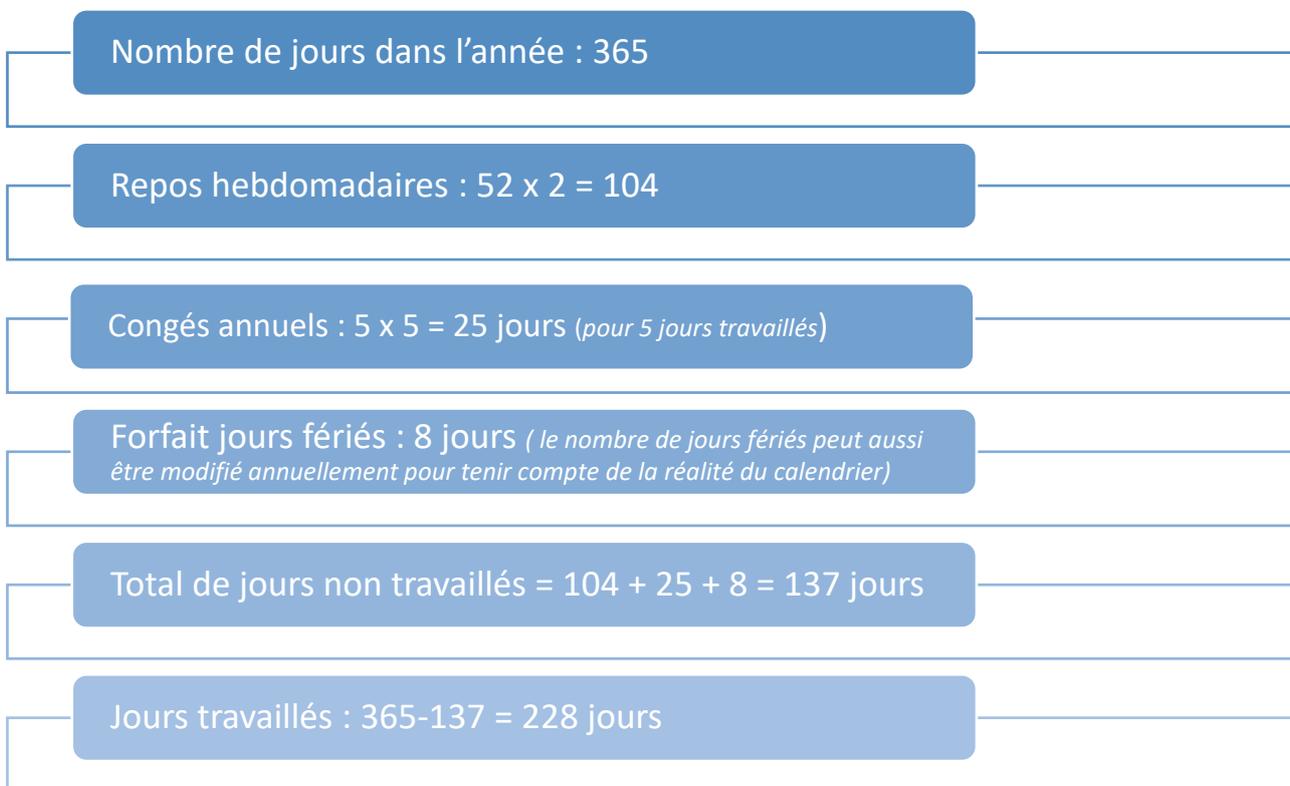
Dès lors, la présente étude a été élaborée en tenant compte, de façon anticipée, de ce changement d'instance.

La distinction entre temps travaillé et rémunération

Un agent à temps complet doit réaliser effectivement 1607h travaillées, mais il sera rémunéré 1820h pour tenir compte des week-ends, jours fériés et congés annuels.

II] LE DECOMPTE DES 1607 HEURES

Décompte du nombre de jours travaillés



III] LA NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

Le 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.

- Article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

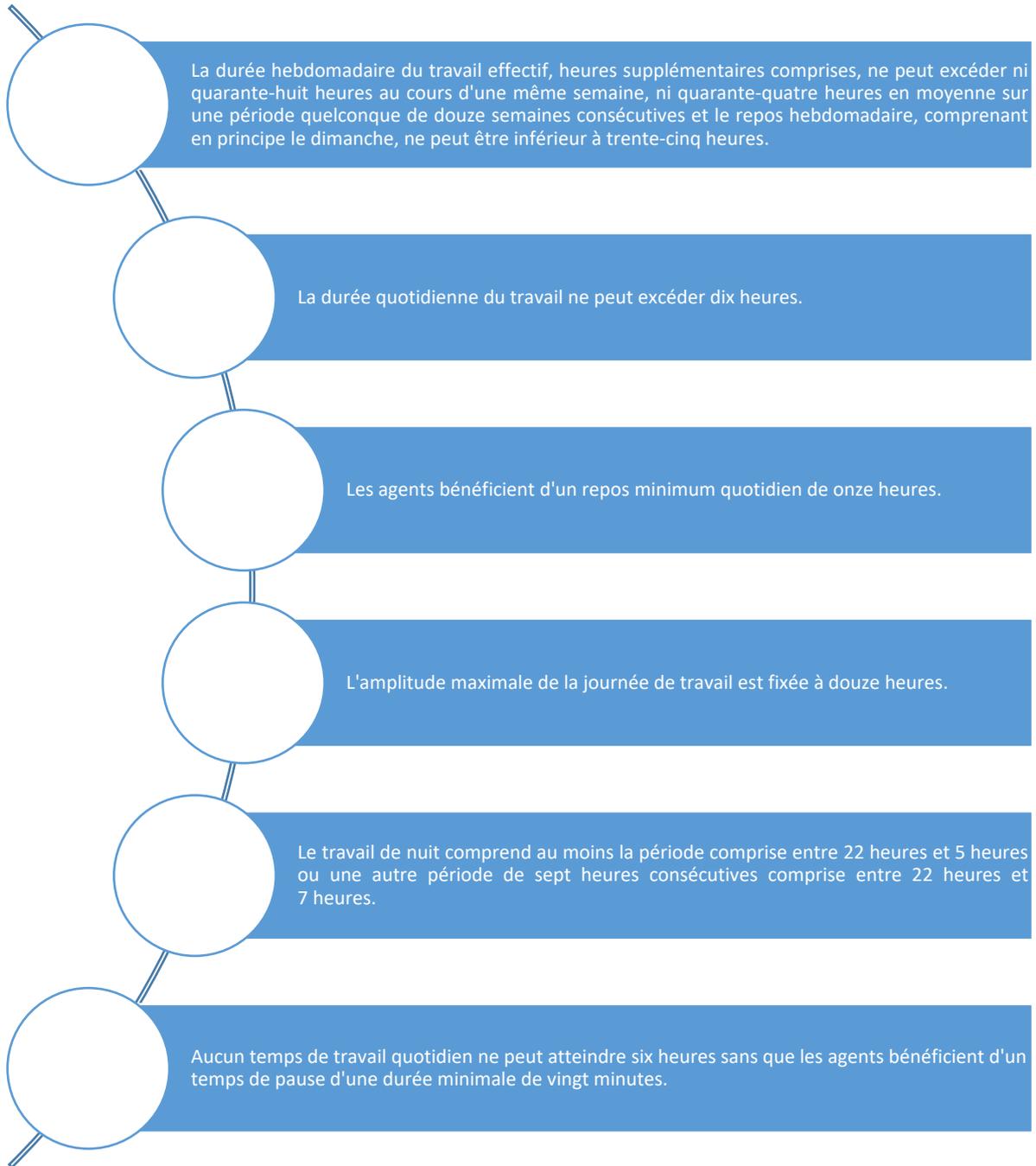
Cas de réduction de la durée légale du travail

Cette durée annuelle peut être réduite, par délibération, prise après avis du comité social, 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.**

- Article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

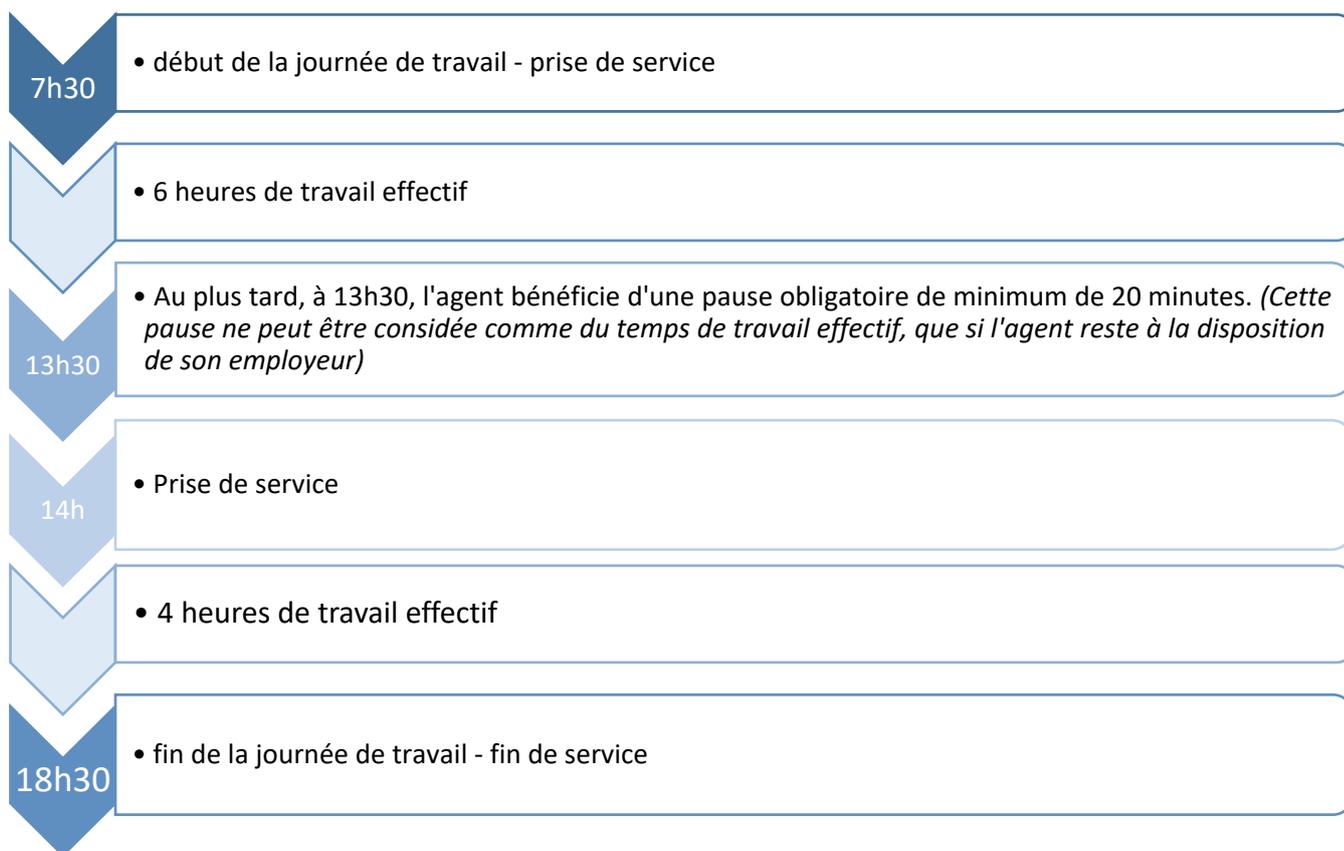
IV] LES PRESCRIPTIONS MINIMALES

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :



Exemple concernant les garanties minimales :

Journée type :



- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 10 heures
- En cas de journées de travail « découpées », l'amplitude de travail ne peut pas dépasser 12 heures
- Si des « pauses de courtoisie » interviennent dans le cadre de la journée de travail, elles ne peuvent pas être considérés comme relevant de la « pause obligatoire ».

V] L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le cycle de travail

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 à ce que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte légal.

- Article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000

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

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

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 la collectivité, **après avis du comité social**. A défaut, elles sont indemnisées.

L'annualisation du temps de travail

L'annualisation du temps de travail n'est définie par aucun texte, mais doit correspondre à un cycle de travail. Dès lors, plusieurs modalités de calcul sont possibles.

L'annualisation du temps de travail consiste à comptabiliser un nombre d'heures réelles (comptabilisées sur l'année) et de demander à l'agent de réaliser ces heures en fonction des périodes d'activité :

Exemple n°1 : un agent affecté au service scolaire

- **Les périodes hautes** = temps scolaire
- **Les périodes basses** = périodes de vacances scolaire pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (du grand ménage par exemple) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels, dans la mesure où les nécessités de services imposent nécessairement une présence de l'agent pendant le temps scolaire

L'annualisation permet de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, sans tenir compte de l'activité réelle, pendant la période concernée.

Les heures qui seront réalisées au-delà des bornes fixées dans le cadre du temps de travail annualisé feront l'objet d'une récupération ou d'une rémunération (si le grade le permet et si la collectivité a pris une délibération en ce sens).

Exemple n°2 : un agent affecté aux espaces verts

- Les périodes hautes = 1^{er} avril au 30 septembre (38 heures par semaine)
- Les périodes basses = 1^{er} octobre au 31 mars (32 heures par semaine)

Ce cycle de travail permet également de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, sans tenir compte de l'activité réelle, pendant la période concernée.

Les heures qui seront réalisées au-delà des bornes fixées dans le cadre du temps de travail (période hautes) viendront compenser les heures qui seront réalisées en dessous des bornes fixées dans le cadre du temps de travail (périodes basses).

Le Centre de gestion met à votre disposition un simulateur d'annualisation du temps de travail sur son site : <https://www.cdg76.fr/>

Les astreintes et permanences

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.

- *Article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000*

La collectivité détermine, après avis du comité social, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par le décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées par délibération, **après consultation du comité social**.

Le Centre de gestion met à votre disposition une étude consacrée aux astreintes et permanences sur son site : <https://www.cdg76.fr/>

Les horaires variables

La possibilité de travailler selon un **horaire variable** peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité social.

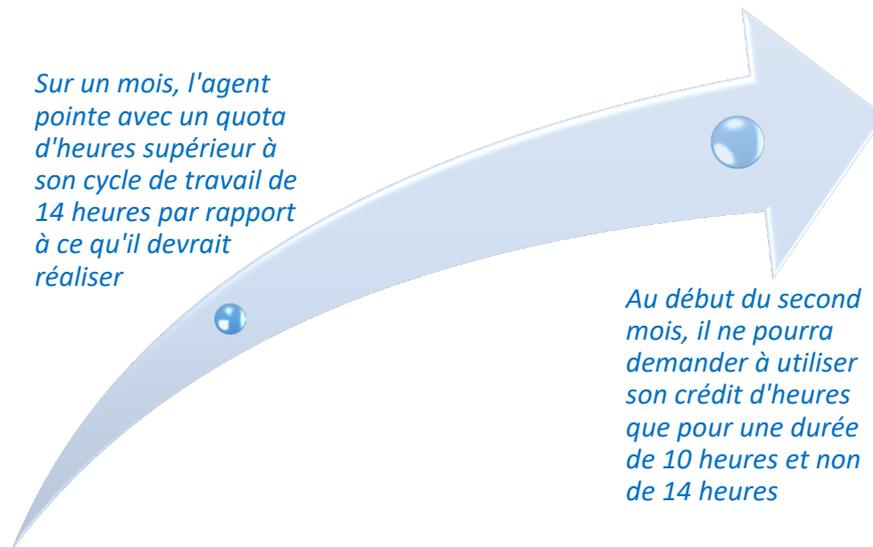
- *Article 6 du décret 2000-815 du 25 août 2000*

Le dispositif de « crédit-débit » :

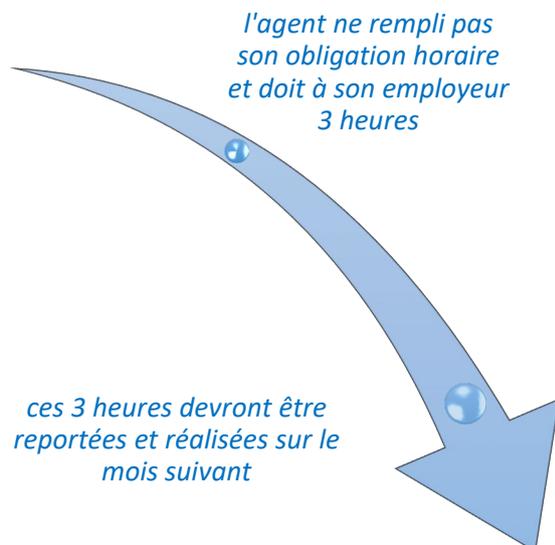
Il peut permettre le **report d'un nombre limité d'heures** de travail d'une période sur l'autre.
Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents.
Pour une période de référence portant sur **la quinzaine** ou **le mois**, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de **6 heures** et plus de **12 heures**.

Exemple de mise en œuvre de crédit-débit :

La collectivité a délibéré pour la mise en œuvre d'un report maximal de **crédit d'heures** de 10 heures pour 1 mois (la législation permet d'aller jusqu'à 12 heures).



La collectivité a délibéré pour la mise en œuvre d'un report maximal de **débit d'heures** de 5 heures pour 1 mois (la législation permet d'aller jusqu'à 12 heures).



La mise en œuvre des horaires variables :

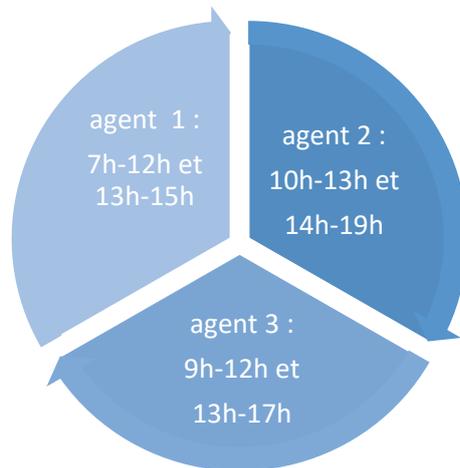
L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte :

- Des missions spécifiques des services
- Des heures d'affluence du public

Elle doit comprendre :

- Une **vacation minimale** de travail ne pouvant être **inférieure à 4 heures** par jour

Exemple d'horaires variables avec vacation minimale (dans une collectivité dont les bornes horaires sont comprises entre 7h et 19h) :



Soit :

- Des **plages fixes** cumulées d'une durée au minimum équivalente à **4 heures par jour**, 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, ce qui induit la mise en œuvre d'un **système de pointage** des agents.

VI] LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet, soit 40h15 minutes.

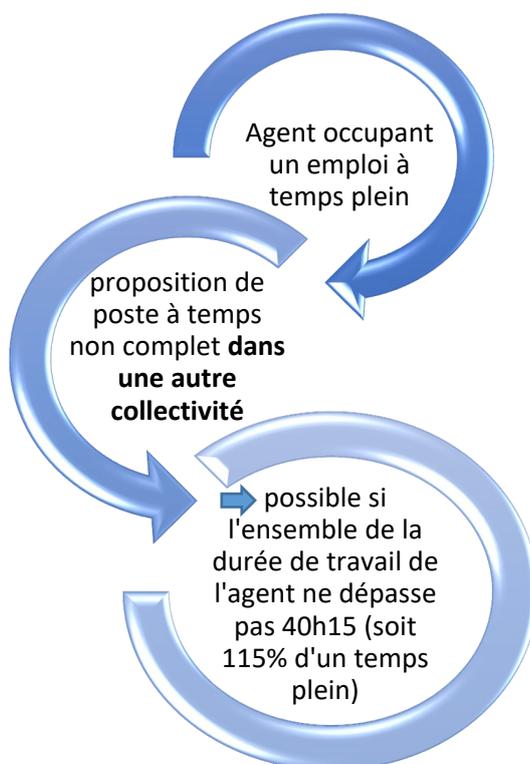
On peut alors parler :

- D'agent intercommunal : lorsque l'agent occupe plusieurs emplois sur le même grade dans plusieurs collectivités
- D'agent pluricommunal : lorsque l'agent relève de plusieurs grades dans une ou plusieurs collectivités
- Article 8 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

A noter :

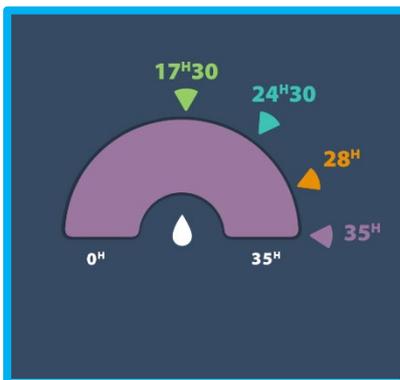
Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

- Article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

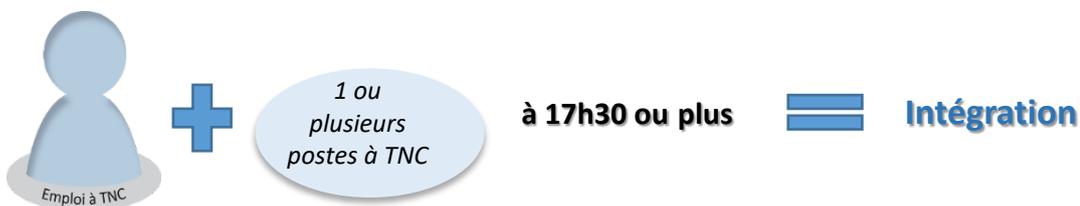


Pour recruter et affecter un fonctionnaire sur un **emploi permanent à temps non complet**, le statut distingue :

- Les fonctionnaires **intégrés** dans un cadre d'emplois (*17h30 et plus*)
- Les fonctionnaires **non intégrés** dans un cadre d'emplois (*moins de 17h30*)



Les fonctionnaires intégrés



En cas de suppression d'emploi, il ne sera pas licencié mais sera placé en surnombre, puis, le cas échéant, pris en charge par le CDG, s'il ne retrouve pas d'emploi à l'issue de la période de surnombre

Les fonctionnaires non intégrés



En cas de suppression d'emploi, l'agent sera licencié, et bénéficiera d'une indemnité de licenciement tenant compte de son âge et de son ancienneté.

VII] LES CONGES ANNUELS ET JOURS D'ARTT

Les congés annuels (CA)

La durée des congés annuels (CA) :

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du **1^{er} janvier au 31 décembre**, à un congé annuel d'une durée **égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Exemple de calcul de congés annuels :

→ Cas n°1 : Un agent travaille du lundi au vendredi chaque semaine, soit une obligation hebdomadaire de 5j :

$$5 \times 5j = 25j/an$$

→ Cas n°2 : Un agent intercommunal travaille ½ journée par semaine sur une de ses collectivités :

$$5 \times 0,5j = 2,5j/an$$

Dans tous les cas de figure, l'agent doit bénéficier de 5 semaines de congés annuels, dès lors :

- Dans le cas n°1 l'agent posera **5j** pour bénéficier **d'une semaine** de CA
- Dans le cas n°2, l'agent posera **0,5j** pour bénéficier **d'une semaine** de CA

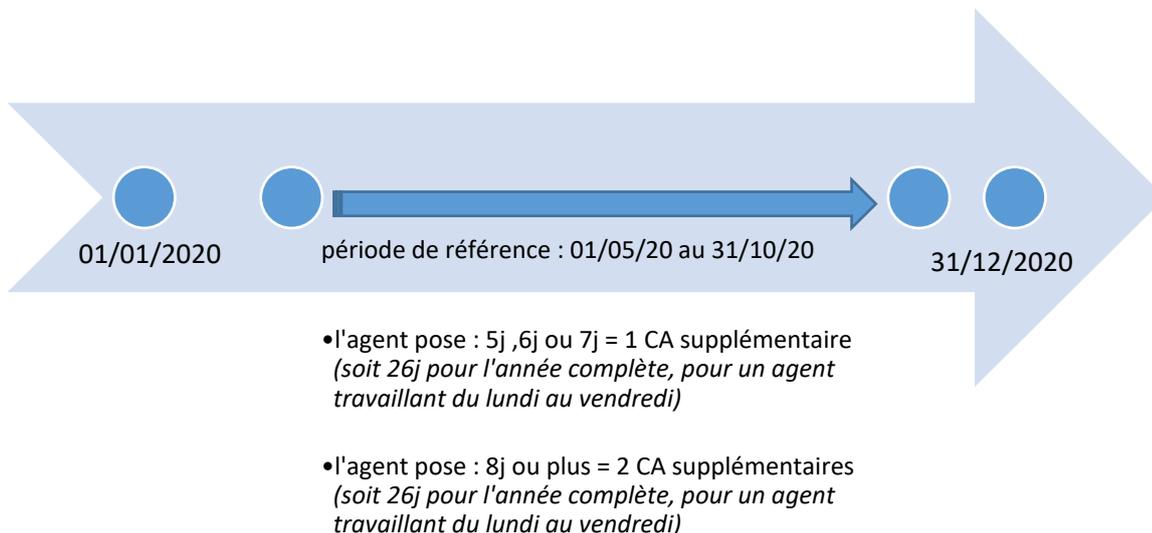


Dans le secteur privé, les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Cette règle n'est jamais applicable aux agents de droit public. Il n'existe aucune dérogation à ce principe.

De plus, **dans le secteur privé**, certaines conventions collectives prévoient l'octroi de jours de congés supplémentaires appelés « *jours d'ancienneté* ». En effet, dès lors que le salarié respecte les **conditions d'ancienneté énoncées dans la convention collective**, il a alors droit au bénéfice de ces jours de congés supplémentaires. Ce principe n'est jamais applicable, non plus, dans la fonction publique, ni n'importe quel système d'octroi de congés supplémentaires (jours du Président ou autre).

Les seuls jours de congés supplémentaires qui peuvent être attribués sont des jours de fractionnement.

En effet, **1 jour de congé supplémentaire** est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du **1er mai au 31 octobre** est de **5, 6 ou 7 jours** ; il est attribué un **2^{ème} jour de congé supplémentaire** lorsque ce nombre est au moins égal à **8 jours**.



Les agents publics nouvellement recrutés dans la collectivité ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au **prorata** de la durée des services accomplis.

Par dérogation **les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un ans** au premier jour de la période de référence **et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période** peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

L'initiative de la pose des CA :

Le calendrier des congés est fixé, par **l'autorité territoriale**, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Priorité de choix des CA :

Les fonctionnaires **chargés de famille** bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Durée maximale de l'absence :

Elle ne peut excéder **31 jours consécutifs**.

(Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié ou aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.)

Report des CA :

Le congé dû pour une année de service accompli **ne peut se reporter sur l'année suivante** *(sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale ou situation spécifique liée à l'état de santé de l'agent)*

Le paiement des CA :

Pour les fonctionnaires :

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. Les jours de congés doivent donc être posés sinon ils seront perdus.

Pour les agents contractuels :

Le principe est que l'agent doit solder ses congés avant le terme de son contrat. Cependant, une indemnité compensatrice pourra être versée si l'agent n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés du fait de l'autorité territoriale.

Les jours de RTT

L'article L. 611-2 du CGFP précise que les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) au sein de la fonction publique territoriale sont déterminés sur la base et dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

- Article L. 611-2 CGFP

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, **après avis du comité social**, mettre en œuvre une organisation qui peut conduire à l'attribution de jours d'ARTT en compensation.

Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours.

- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

Une circulaire de la Direction de l'administration de la fonction publique, en date du 18 janvier 2012 est venue préciser le nombre de jours ARTT attribués annuellement (compte tenu d'un forfait de jours fériés de 8 jours) de :

durée hebdomadaire :	•Nombre de jours ARTT attribués par an :
35h30	•3 jours
36h00	•6 jours
36h30	•9 jours
37h00	•12 jours
37h30	•15 jours
38h00	•18 jours
39h00	•23 jours

A Noter : En tout état de cause, la durée annuelle de travail effectif doit être égale à 1607 heures en ce compris la journée de solidarité.

Agents exerçant leurs fonctions à temps partiel : le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (*pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure*).

Agents absents pour raisons de santé :

Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT sont les congés pour raison de santé, notamment pour :

- **Les fonctionnaires** : congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, y compris ceux résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.
- **Les agents contractuels** : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dès lors, lorsqu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal au nombre de jours nécessaires pour obtenir une journée d'ARTT, il convient de défalquer son crédit annuel de jours ARTT d'autant.

Exemple de calcul de perte des jours d'ARTT en cas de maladie :

Une collectivité a instauré un **régime hebdomadaire à 38h**, dès lors, selon la circulaire DGAFP :

L'agent à temps complet va travailler réellement **228 jours** annuellement et va ainsi générer **18 jours d'ARTT**, donc :

$$228 \div 18 = 12,66 \text{ (arrondi à 13)}$$

Lorsque l'agent aura cumulé 13 jours de congés de maladie, il se verra appliquer une perte d'une journée d'ARTT.

Cette règle peut s'appliquer par demi-journées, le cas échéant.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime