



Le temps de travail

DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF EST FIXEE A 1 607 HEURES PAR AN.

Le temps de travail ne peut pas dépasser certaines durées journalières et hebdomadaires. Le travail est organisé en cycles de travail définis par service ou par fonctions.

LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée annuelle du travail

Le temps de travail effectif annuel est fixé à 1607 heures au maximum ; peuvent s'y ajouter des heures supplémentaires.

Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris :

- les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.
- les deux jours de congés supplémentaires (" jours de fractionnement ").

La durée annuelle de travail effectif est donc calculée comme suit :

	Nombre de jours travaillés (365 j/an – 104 j de repos hebdomadaires/an – 25 jours de congés annuels – 8 jours fériés en moyenne/an)	228 j
x	Nombre d'heures par jour	7 h
=	Nombre d'heures par an	1596 h, arrondies à 1600 h
+	Journée de solidarité	7 h
=	Durée annuelle de travail effectif	1607 h

La date de la journée de solidarité est fixée par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité social territorial concerné.

La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- travail d'un jour de RTT
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel

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.

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant, après consultation du comité social territorial, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment :

- travail de nuit



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

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

La durée hebdomadaire de travail

La base légale du travail effectif hebdomadaire est fixée à 35 heures pour un emploi à temps complet.

La durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48h au cours d'une même semaine ou 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire est en principe le dimanche et ne peut être inférieur à 35 heures (24h + 11h de nuit)

Dérogations :

- Dérogation générale, lorsque l'objet du service public l'exige en permanence. Les dérogations rentrant dans ce cadre sont fixées par décret
- Dérogation limitée, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, sur décision du chef de service. Dans ce cadre, plusieurs obligations sont à respecter :
 - Les représentants du personnel doivent être immédiatement informés (saisine du Comité social territorial)
 - La décision du chef de service doit être directement envoyée (information immédiate)

EXEMPLE

Une situation qui entraîne un trouble à l'ordre public, intempéries, catastrophe naturelle.... Un arrêté justifié par des circonstances exceptionnelles ne peut plus recevoir application lorsque ces circonstances ont pris fin.

La durée quotidienne de travail

La **durée quotidienne** de travail ne peut excéder 10 heures.

L'**amplitude maximale** de la journée de travail, entre l'arrivée le matin et le départ le soir, est fixée à 12 heures.

Le **repos quotidien** est au minimum de 11 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de **pause** minimal de 20 minutes

EXEMPLE

Un agent quittant son travail à 19h ne peut reprendre son poste avant 6 heures le lendemain matin.



Le travail de nuit

Le travail de nuit comprend 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.

Le travail normal de nuit concerne les cas où l'agent accomplit son service normal (hors astreintes et interventions) entre 21 heures et 6 heures du matin.

La rémunération de ces heures est sujette à majoration pour indemnité horaire de travail normal de nuit. Celle-ci doit être instaurée dans la collectivité par délibération, et son montant est de 0.17 € par heure de travail.

Une majoration pour travail intensif peut être allouée en fonction des contraintes de certains emplois. Celle-ci doit être instaurée dans la collectivité par délibération, et son montant est de 0.80 € par heure de travail (sauf filière médico-social 0.90 €).

Travail le dimanche et jours fériés

Le repos dominical ou les jours fériés ne constituent pas une garantie statutaire accordée aux agents publics, qui peuvent être amenés à exercer leurs fonctions le dimanche ou un jour férié, si les nécessités de service le justifient.

De plus, le 1er mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération ou de récupération, et doit être considéré au même titre que les autres jours fériés.

La rémunération de ces heures est sujette au versement de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés. Celle-ci doit être instaurée dans la collectivité par délibération, et son montant est de 0.74 € par heure de travail. Cette indemnité est non cumulable, pour une même période, avec l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Un agent à temps complet effectue entre le 1er janvier et le 31 décembre, 1607 heures (travail effectif). Il est rémunéré sur la base de 1820 heures. La différence entre 1820 et 1607 heures correspond à la rémunération des congés annuels et des jours fériés de l'année.

Temps inclus

Constitue du temps de travail effectif, tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles.

Dès lors que l'agent se trouve à la disposition de l'employeur, seront notamment comptabilisés à ce titre :

- Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 mn de pause après une séquence de travail de 6 h)
- Les périodes d'indisponibilité physique : maternité, adoption, paternité, accident du travail, maladie ordinaire ou maladie professionnelle



- Le temps passé en mission. Est en mission l'agent en service qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.
- Le temps de trajet entre deux postes de travail dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps accordé.
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration.
- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour.
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical : décharges d'activité de service pour exercer un mandat syndical, temps de congé de formation syndicale, participation aux réunions des instances paritaires, heure mensuelle d'information syndicale ...
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel.
- Les autorisations d'absence.

Temps assimilé

L'employeur peut également décider de prendre en compte dans le temps de travail effectif :

- Le temps pendant lequel l'agent participe, avec l'autorisation de l'employeur, à un jury de concours ou d'examen de la fonction publique.
- Le temps d'habillage, de déshabillage, le temps de douche notamment lorsque ces opérations sont consécutives à la mise en œuvre de règles d'hygiène et de sécurité.
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation.

Temps exclu

Ne sont pas considérés comme constituant du temps de travail effectif :

- Le temps de trajet entre le domicile et le travail (sauf au cours d'une période d'astreinte)
- Le temps de pause méridienne.

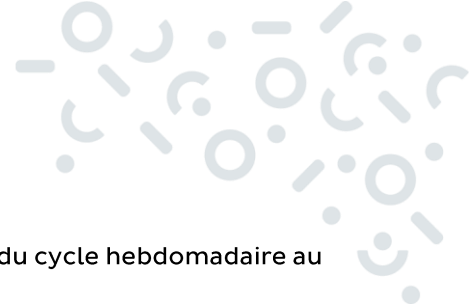
Les périodes de congé maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle sont prises en charge dans le calcul de la durée légale du travail. Cependant, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à RTT.

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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.

En l'absence de dispositions contraires, ces horaires peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches et jours fériés.

Cycles de travail



Le temps de travail peut être organisé en cycles de travail qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel.

L'organe délibérant décide, après avis du Comité social territorial, les conditions de mise en œuvre des cycles de travail. Il se prononce 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.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail dans la fonction publique, les horaires de travail peuvent être modulés sur une période de référence variable entre la semaine et l'année appelée cycle de travail.

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.

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.

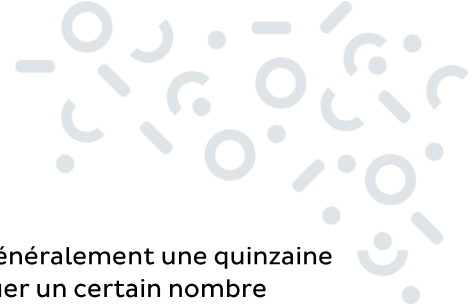
Plannings de travail

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale de déterminer les horaires de travail et les obligations de service des agents dans le respect des dispositions législatives et réglementaires et de la délibération de l'organe délibérant.

Ces horaires peuvent inclure des nuits, des samedis, des dimanches, des jours fériés sauf si un texte s'y oppose expressément.

Horaires variables

La mise en place d'un système d'horaires variables est possible et consiste à donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail, dans le cadre d'un règlement local instauré par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité social territorial.



Le dispositif d'horaires variables doit déterminer une période de référence (généralement une quinzaine ou un mois) ; dans cette période, chaque agent devra obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail, selon la durée réglementaire du travail correspondant à cette période.

La collectivité ou l'établissement peut mettre en place un système de " crédit-débit ", permettant à ses agents de reporter des heures de travail d'une période de référence à l'autre, dans la limite des plafonds suivants :

- report de 6 heures au maximum si la période de référence est la quinzaine
- report de 12 heures au maximum si la période de référence est le mois

Le dispositif doit imposer :

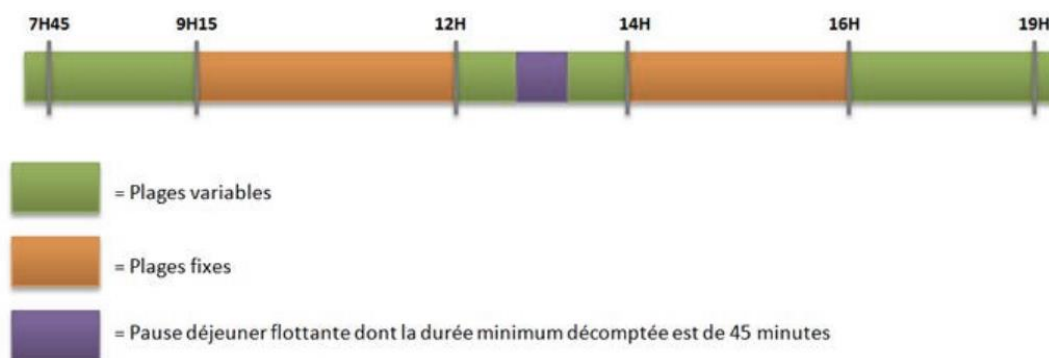
- soit un temps minimal de travail de 4 heures par jour
- soit la coexistence de plages fixes de 4 heures au minimum, pendant lesquelles tous les agents doivent travailler, et de plages mobiles dans lesquelles les agents choisissent chaque jour leurs horaires d'arrivée et de départ.

Par ailleurs, le temps de travail effectué par chaque agent doit être décompté chaque jour, avec obligation de se soumettre à ce contrôle.

Le principe en lui-même de définir un dispositif d'horaires variables est subordonné au respect de l'intérêt du service.

De plus, la nouvelle organisation du service découlant de ce dispositif doit être adaptée aux missions spécifiques remplies, notamment en cas d'accueil du public.

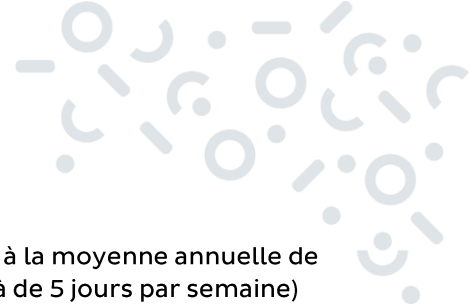
EXEMPLE



LES JOURS D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Lorsque la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours de repos ou jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (« jours d'ARTT ») sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Calcul des jours ARTT



Le nombre de jours ARTT à accorder à chaque agent sera calculé en référence à la moyenne annuelle de 228 jours ouvrables (à proratiser pour un agent travaillant au-delà ou en-deçà de 5 jours par semaine) compte tenu du travail effectif.

EXEMPLE

Calcul du nombre d'ARTT d'un agent travaillant 39 heures sur 5 jours :

39 heures par semaine correspondent à un travail journalier de 7.8 heures.

L'agent effectuera les 1 600 heures réglementaires en $1600 / 7.8 = 205.13$ jours et bénéficiera donc de $228 - 205.13 = 22.87$ arrondis à 23 jours d'ARTT.

Ainsi, lorsqu'un agent travail à raison de 5 jours par semaine, le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

DUREE HEBDOMADAIRE	JOURS ARTT PAR AN
35 h 30	3
36 h 00	6
36 h 30	9
37 h 00	12
37 h 30	15
38 h 00	18
Entre 38 h 20 et 39 h	20
39 h 00	23

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), ont droit à un crédit de jours ARTT calculé au prorata de la durée de services accomplis.

Réduction des jours ARTT

Les jours non travaillés – sous réserve de certaines autorisations d'absence relatives à l'exercice du droit syndical et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif – n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail.

Ils réduisent donc à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement par les agents qui se sont absentés.

La détermination des jours à défalquer s'opère comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{(228 \text{ jours travaillés} \div \text{nombre de jours ARTT crédités à l'agent})}$$

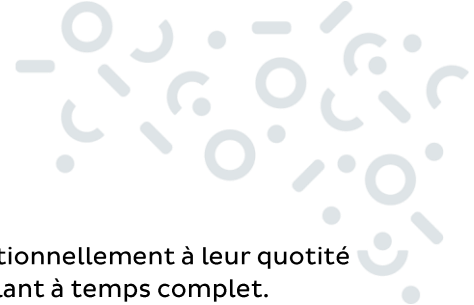
EXEMPLE

Soit un agent travaillant 37 heures par semaine ayant bénéficié de 12 jours ARTT en année N (sur un crédit initial de 12 jours) et de 24 jours de congés pour maladie ordinaire :

Nombre de jours à défalquer sur année N : $24 \text{ j d'absence} / (228 \text{ j travaillés} \div 12 \text{ j de crédit}) = 1,26$ soit 1 jour

L'agent ayant consommé tout son crédit d'ARTT de l'année N, il bénéficiera d'un crédit d'ARTT réduit de 1 jour l'année suivante donc ramené à 11 jours.

Cas des agents à temps partiel



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.

EXEMPLE

Durée hebdomadaire	37 heures
Nombre de jours ARTT pour un agent à temps complet	12 jours
Temps partiel 90 %	10.8
Temps partiel 80 %	9.6
Temps partiel 70 %	8.4

NB : le nombre obtenu peut être arrondi à la demi-journée supérieure.

Cas d'un agent changeant de quotité de travail en cours d'année

Les droits sont déterminés au prorata de chacune des périodes.

EXEMPLE

Un agent sur une organisation de travail de 37 heures par semaine et travaillant à temps partiel 50 % du 1er janvier au 31 mai et 80 % du 1er juin au 31 décembre.

Période	Droits à jours ARTT
Du 01/01/N au 31/05/N	$12 \times 50 \% = 6 \text{ jours}$ $5 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0.416$ $6 \times 0.416 = 2.5 \text{ jours}$
Du 01/06/N au 31/12/N	$12 \times 80 \% \times 7/12 = 5.6 \text{ jours}$
Total	8.1 arrondis à 8.5 jours

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Certaines catégories d'agents ont des cycles de travail irréguliers. L'annualisation permet à des agents ayant un rythme de travail particulier de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement.

L'annualisation du temps de travail concerne notamment les agents effectuant leur mission dans les écoles. Lorsque leur temps de travail est annualisé, ces agents perçoivent la même rémunération tous les mois, mais effectuent un travail réel :

- supérieur à la durée correspondante à la création du poste durant les périodes scolaires
- inférieur à la durée correspondante à la création du poste durant les périodes de vacances scolaires.

Les périodes non travaillées correspondent pour partie aux congés annuels et pour le reste à la récupération des heures effectuées en sus de la durée correspondante à la création du poste.

Aucun texte réglementaire n'encadre le calcul de l'annualisation

Pour réaliser cette annualisation, il est préconisé d'utiliser planning qui fera apparaître :

- les samedis et les dimanches,
- les jours fériés,
- les jours effectivement travaillés par l'agent,

- les périodes de congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de service),
- les périodes de récupération

METHODE DE DETERMINATION DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES REMUNEREES

1. DETERMINER LE BESOIN

Il s'agit de déterminer le nombre prévisionnel d'heures travaillées (calcul au plus proche de la réalité), en excluant donc les jours non travaillés (jours fériés).

EXEMPLE

Calcul du temps de travail effectif d'un agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) pendant l'année scolaire 2016-2017

Période scolaire

Jour de la semaine	Nombre de jours travaillés	Nombre d'heures par jour	Nombre total d'heures
Lundi	32	8h30	272
Mardi	36	8h30	306
Mercredi	0	0	0
Jeudi	36	8h30	306
Vendredi	36	8h30	306
Samedi	0	0	0
TOTAL			1190

Vacances scolaires

50 heures de ménage

Soit :

1190 heures + 50 heures de ménage pendant les vacances scolaires = 1 240 heures travaillées

2. CALCULER LE NOMBRE D'HEURES A REMUNERER DANS L'ANNEE

Il s'agit du nombre d'heures travaillées effectives divisé par le temps de travail annuel de la collectivité et multiplié par 1820 heures.

EXEMPLE

$1\,240 \text{ heures} / 1\,600 \text{ heures} \times 1\,820 \text{ heures} = 1\,410,5 \text{ heures rémunérées}$

3. DETERMINER LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE

Il s'agit du nombre d'heures à rémunérer dans l'année divisée par le nombre de semaines dans l'année (52) ou prévu au contrat (si la durée du contrat est inférieure à une année). C'est la durée qui figure dans les actes (délibération de création du poste, arrêté, contrat).

EXEMPLE

1. Agent travaillant sur une année complète

$1\,410,5 \text{ heures} / 52 \text{ semaines} = 27,12 \text{ heures}$

soit 27 h 7mn / 35ème durée devant figurer sur la délibération créant le poste.

L'agent sera rémunéré toute l'année sur la base hebdomadaire de 27,12 heures chaque mois.

2. Agent ayant un contrat sur 44 semaines



1 410,5 heures / 44 semaines = 32,05 heures
soit 31 h 03mn / 35ème durée devant figurer sur la délibération créant le poste.
L'agent sera rémunéré toute la période sur la base hebdomadaire de 32,05 heures chaque mois.

LA JOURNÉE DE SOLIDARITE est un jour travaillé SANS REMUNERATION.

EXEMPLE

Dans notre exemple cette journée sera à proratiser
 $7 \times 27,12 / 35 = 5,42$ heures à effectuer une fois par an.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Formulaire de calcul](#)

[Planning annuel](#)

[Tableau de conversion des centièmes en minutes](#)

METHODE DE DETERMINATION DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES

1. DETERMINER LE NOMBRE D'HEURES REMUNEREES

Il s'agit du nombre d'heures indiqué dans la délibération créant le poste ou dans les actes individuels de l'agent (arrêté ou contrat) multiplié par le nombre de semaines dans l'année (52) ou prévu au contrat (si la durée du contrat est inférieure à une année).

EXEMPLE

1. Agent travaillant sur une année complète
 $23,66 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines} = 1\,230,32 \text{ heures rémunérées}$

2. Agent ayant un contrat sur 44 semaines
 $23,66 \text{ heures} \times 44 \text{ semaines} = 1\,041,04 \text{ heures}$

2. CALCULER LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES

Il s'agit du nombre d'heures rémunérées divisé par 1820 heures et multiplié par le temps de travail annuel de la collectivité.

EXEMPLE

1. $1\,230,32 \text{ heures} / 1\,820 \text{ heures} \times 1\,607 \text{ heures} = 1\,086,33 \text{ heures}$

2. $1\,041,04 \text{ heures} / 1\,820 \text{ heures} \times 1\,607 \text{ heures} = 919,20 \text{ heures}$



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Formulaire de calcul](#)

[Planning annuel](#)

[Tableau de conversion des centièmes en minutes](#)



REFERENCES

- > [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale, article 7-1
- > [Décret n°2000-815](#) du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat,
- > [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