

## Temps de travail (FPT)

### Références :

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale, et notamment son [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 de l'Etat et dans la magistrature ;
- [Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;
- [Circulaire ministérielle NOR RDF1710891C du 31 mars 2017](#) relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

La présente circulaire a pour objet de rappeler et de préciser les dispositions relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

L'[article 47](#) de de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JORF n°0182 du 7 août 2019) abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures). Les collectivités territoriales et les établissements publics disposent d'un **déla**i d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles devront entrer en application au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier suivant leur définition.

Le délai d'un an pour définir les nouveaux cycles de travail court :

- **à compter du 18 mai 2020** pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1<sup>er</sup> tour et pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 1<sup>er</sup> tour (**pour une mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2022**) ;
- **à compter du 28 juin 2020** pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet au 2<sup>ème</sup> tour et pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 2<sup>ème</sup> tour (**pour une mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2022**).

L'objectif de cette réforme de la fonction publique est l'atteinte des 1 607 heures, en procédant notamment à la suppression des congés extra-légaux (jours d'ancienneté, journée(s) du Maire, ...).

Toutefois, n'est pas remise en cause la faculté pour l'organe délibérant, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent ([partie 1.b.](#)).

L'[article 21](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée (modifié par l'[article 45](#) de de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 susvisée) entérine la publication d'un décret propre aux trois fonctions publiques déterminant la liste des autorisations spéciales d'absence (ASA) et leurs conditions d'octroi et précisant celles qui sont accordées de droit.

Malgré une publication envisagée fin février 2020, ce décret n'a toujours pas été publié à ce jour. Dans l'attente de ce décret, il appartient toujours à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence (ASA) et d'en définir les conditions d'attribution et de durée dans le respect du principe de parité avec la fonction publique d'État ([rep. min. \(SENAT\) du 05/05/2016 à la QE n° 20151 du 18/02/2016](#)).

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents publics relevant de la fonction publique territoriale sont déterminées dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents publics relevant de la fonction publique d'État.

## 1. Cadre juridique

### 1.a. Définition du temps de travail

Le temps (ou la durée) 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 des occupations personnelles.

N'est notamment pas considéré comme du temps de travail effectif :

- les jours de congés annuels (CA), y compris les jours dits de « fractionnement » ;
- les jours non-travaillés (jours de week-end, jours de temps partiel / temps non complet, jours fériés chômés, absence injustifiée, ...)
- les jours d'autorisations spéciales d'absence (ASA), sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical et celles pour lesquels la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif ;
- les périodes de congés pour raison de santé, y compris congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé d'adoption ([CAA NANTES n° 17NT00540 du 21/12/2018](#)) ;
- le temps d'habillage sur le lieu de travail, y compris pour les agents publics obligés de revêtir un uniforme ou un habit lié à l'exercice normal de leur métier ([CE n° 366269 du 04/02/2015](#)) ;
- le temps de douche sur le lieu de travail, y compris en cas de travaux insalubres et salissants ([rep. min. \(AN\) du 04/10/2016 à la QE n° 93824 du 08/03/2016](#)) ;
- le temps de pause, sauf si l'agent public est susceptible de voir son temps de pause interrompu immédiatement pour intervenir et assurer son service ([CAA NANCY n° 17NC02500 du 01/10/2019](#) - [CAA BORDEAUX n° 13BX00747 du 09/09/2014](#) - [rep. min. \(AN\) du 24/02/2003 à la QE n° 9378 du 23/12/2002](#)) ;
- le temps d'astreinte, sauf l'intervention ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([art. 2 du décret n° 2005-542 du 19/05/2005](#)).

Il est primordial d'assurer la distinction entre la notion de « travail effectif » (= notion présenteielle) et la notion de « service effectif » (= notion statutaire).

### 1.b. Temps de travail effectif

Le temps du travail effectif est fixé à **35 heures par semaine**.

Le temps de travail est donc fixé à **1 820 heures annuelles rémunérées** (35 heures x 52 semaines), soit 151,67 heures mensuelles rémunérées (1 820 heures annuelles rémunérées / 12 mois).

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une **durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

365 jours annuels
- 104 jours de week-end (52s x 2j)
- 8 jours fériés légaux
- 25 jours de congés annuels
<b>= 228 jours annuels travaillés</b>

228 jours annuels travaillés
x 7 heures de travail journalières (35h/5j)
= 1 596 heures annuelles travaillées arrondies à 1 600 heures
+ 7 heures (journée de solidarité)
<b>= 1 607 heures annuelles travaillées</b>

Cette durée annuelle de travail effectif de 1607 heures constitue à la fois un plafond et un plancher ([CE n° 238461 du 09/10/2002](#)). Elle ne peut tenir compte :

- des deux jours fériés locaux en ALSACE-MOSELLE ([rep. de la Préfecture du Haut-Rhin du 10/03/2021 + rep. min. \(SENAT\) du 18/12/2008 à la QE n° 03989 du 10/04/2008 + rep. min. \(SENAT\) du 15/12/2005 à la QE n° 15815 du 03/028/2005](#)).
- des jours dits de « fractionnement » ([rep. min. \(AN\) du 24/02/2003 à la QE n° 6393 du 11/11/2002](#)).

Pour autant, les agents publics bénéficient individuellement des deux jours fériés locaux ([rep. min. \(SENAT\) du 01/09/1994 à la QE n° 05969 du 28/04/1994](#)) et des jours dits de « *fractionnement* » dans les conditions prévues par la réglementation.

L'organe délibérant peut, après avis du comité technique compétent, **réduire la durée annuelle de travail (1 607 heures) pour tenir compte de 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 les jours fériés ;
- de travail en horaires décalés ;
- de travail en équipes (= travail posté) ;
- de modulation importante du cycle de travail ;
- ou de travaux pénibles ou dangereux.

### **1.c. Garanties minimales**

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, **ne peut excéder ni 48 heures** au cours d'une même semaine, ni **44 heures en moyenne** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à **35 heures**.

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

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien **de 11 heures**.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à **12 heures**. L'amplitude de la journée de travail est la durée comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un agent public composée des temps de travail effectif et des temps de pause.

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

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une **durée minimale de 20 minutes**. Cette disposition n'interdit pas la mise en place d'une durée minimale plus importante (ex : 45 minutes), à l'occasion de la pause méridienne ([CE n° 245347 du 29/10/2003](#)).

Il ne peut être dérogé à ces règles que dans les cas et conditions ci-après :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens (sous réserve d'un décret) ;
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

## **2. Définition et modification des règles relatives au temps de travail**

### **2.a. Adaptation continue du service public aux besoins des usagers**

Dans sa circulaire du 31 mars 2017, le Ministère de la fonction publique indiquait que :

*« L'adaptation de l'administration aux besoins des usagers et l'adaptation en conséquence de l'organisation des services sont inhérentes au service public et à la fonction publique. Ainsi, un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers constitue une exigence pour l'ensemble des employeurs publics. Ces derniers sont appelés à poursuivre le dialogue engagé avec les représentants des personnels pour garantir ce principe.*

*De même, les services soumis à des variations saisonnières d'activité sont conduits à adapter leurs organisations de travail afin de répondre efficacement aux besoins des usagers mais également de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année. »*

Le Ministère invitait également les employeurs publics à :

- **Généraliser les chartes du temps**, lesquelles « doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers. » ;
- **Former et informer les agents publics**, en renouvelant la formation de l'encadrement, en mettant à la disposition des agents des outils d'information (en priorité aux nouveaux embauchés) ou encore en rappelant le rôle essentiel de l'encadrement de proximité.

## **2.b. Compétences de l'organe délibérant**

En tenant compte du cadre juridique ([partie 1.](#)) et de l'adaptation continue du service public aux besoins des usagers ([partie 2.a.](#)), sur proposition de l'autorité territoriale et après avis du comité technique compétent, **l'organe délibérant fixe les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents publics territoriaux**, dans les limites applicables aux agents publics d'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées.

**À ce titre, l'organe délibérant :**

**a. Doit déterminer les conditions de mise en place des cycles de travail ;**

Les cycles de travail sont des périodes de référence selon lesquelles le travail est organisé (hebdomadaire, mensuel, trimestriel, semestriel, annuel, ...). Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, sous réserve du respect du décompte annuel des 1 607 heures.

L'organe délibérant doit notamment déterminer la durée des cycles de travail, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les modalités de repos et de pause.

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

Lorsqu'un cycle de travail hebdomadaire est mis en place et qu'il dépasse les 35 heures, des **jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)** sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le cycle de travail annuel (= **annualisation**) est une période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont normalement organisés sur l'ensemble de l'année civile.

Une telle organisation permet à des agents publics ayant un rythme de travail particulier de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement.

**b. Peut déterminer les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés ;**

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.

**c. Peut décider d'instaurer un dispositif d'horaires variables, sous réserve des nécessités du service ;**

Dans ce cas, l'organe délibérant définit une période de référence, au sein de laquelle chaque agent public doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire pour la période considérée.

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

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre :

- soit une vacation minimale de travail d'au moins 4 heures par jour ;
- soit des plages fixes d'au moins 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.

- d. Peut instituer une durée équivalente à la durée légale (= régime d'équivalence)** pour les cadres d'emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif ([CAA VERSAILLES n° 15VE00936 du 22/10/2015](#) – [CE n° 371752 du 20/03/2015](#)) ;
- e. Peut déterminer les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte ;**
- f. Peut adopter des dispositions spécifiques (= forfait jours)** adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions des personnels chargés :
  - soit de fonctions d'encadrement ;
  - soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Ce régime se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40 (228 jours annuels travaillés - 20 jours) ([Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020](#)).

### **2.c. Compétences de l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale est chargée de veiller au respect des règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents publics territoriaux définies par l'organe délibérant.

L'autorité territoriale dispose de la faculté d'établir un règlement intérieur, afin de fixer précisément les règles et les cycles de travail définis par l'organe délibérant.

Il peut également être envisagé d'élaborer un règlement spécifique relatif au temps de travail, lequel aurait vocation à être annexé au règlement intérieur, au même titre qu'une charte informatique ou qu'un règlement relatif au télétravail.

Il est à noter que la fixation des heures d'ouverture de l'administration et les mesures relatives à l'organisation interne des services relèvent des attributions de l'autorité territoriale ([CE n° 76017 du 21/09/1990](#) - [CE n° 93428 du 06/01/1995](#)).

---

Les services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Président

(Signé)

Lucien MULLER  
Maire de WETTOLSHEIM