



## TEMPS DE TRAVAIL : DURÉE ET AMÉNAGEMENT

- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 7-1 ;
- [Loi n°2004-626 du 30 juin 2004](#) relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- [Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010](#) portant loi de finances pour 2011, notamment en son article 115 ;
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique ;
- Code du travail articles L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3133-7, L. 3163-1, L. 3164-1
- [Décret n°85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels 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 dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- [Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) relatif aux Indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- [Décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#) relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;
- [Circulaire ministérielle du 7 mai 2008](#) organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale ;
- [Circulaire n° NOR MFPF1202031C](#) du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

La durée légale du travail se définit par des règles, les « prescriptions minimales » auxquelles il n'est pas possible de déroger, sauf exceptions (prévues par les textes). Ces prescriptions indiquent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent faire travailler leurs agents.

Pour vérifier si le temps de travail d'un agent respecte ces prescriptions minimales, il convient de comptabiliser son temps de travail effectif.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures autorisés dans la fonction publique territoriale. Cette disposition concerne l'ensemble des agents en relevant, à savoir les fonctionnaires, les stagiaires et les agents contractuels.

 La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail soit 1607 heures. Par conséquent, les collectivités territoriales dont le temps de travail annuel est inférieur à 1607 heures doivent se mettre en conformité avec la législation. Une concertation avec les agents, un avis du comité technique puis une délibération doivent acter un temps de travail annuel égal à 1607 heures.

### I – La durée annuelle du travail

#### **A – La base légale de 1607 heures**

**Travail effectif** : conformément à l'article L 212-4 du code du travail et au Décret 2000-815 du 25.08.2000 en son article 2) : « 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 »

Par conséquent, n'appartiennent pas à du travail effectif :

- les temps de 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.

Quelques exceptions ont été admises lorsque des agents ne peuvent pas quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent : activités de surveillance ou d'observations des risques effectués en service posté 24 heures sur 24 (question écrite Assemblée Nationale n°9378 du 24 février 2003)

Pour les agents obligés de prendre leur repas, à raison de leurs fonctions (exemple : restauration scolaire) sur leur poste de travail, le temps de repas peut être assimilé à du travail effectif.

Quant au 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 : conduite d'un véhicule pour transporter du matériel ou du personnel, trajet pour se rendre du lieu de résidence administrative à un chantier ou à un autre lieu de travail

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.

Inversement le juge (Cour Administrative d'Appel de Versailles 30/05/2013, IIVE03368) a établi que bien que des adjoints techniques des établissements d'enseignement exerçant des missions d'accueil et étant 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 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.

A ce jour, en l'absence de décret pour la fonction publique territoriale, la Cour Administrative de Versailles se prononce pour la compétence de la collectivité en application du **Code Général des Collectivités Territoriales** pour fixer par délibération, **le régime d'horaires d'équivalence** pour ses adjoints techniques de collègues exerçant des missions d'accueil et logés par nécessité absolue de service, sans préjudice du respect des limites applicables aux agents de l'Etat (CAA Versailles 22/10/2015 n°15VE00936).

L'organe délibérant est donc seul compétent pour fixer des équivalences en matière de durée du travail afin de tenir compte des périodes d'inaction que peut comporter l'exercice de certaines fonctions.

**Au temps de travail effectif annuel fixé à 1607 heures au maximum**, peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.

La journée de solidarité a porté à 1607 heures (en ajoutant 7 heures aux 1600 heures prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dans sa version initiale) le temps de travail effectif annuel (cf page 3 ci-après).

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.

De même, les deux jours de congés supplémentaires ("jours de fractionnement") qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, et viennent ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif (question écrite Assemblée Nationale n°6393 du 11 novembre 2002).

Ce principe du temps de travail annuel de 1607 heures garantit une égalité de traitement quant au temps de travail global sur douze mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

L'agent qui dépasse la durée annuelle légale du travail de 1607 heures a droit à des jours de repos ("jours ARTT").

Sur les modalités de décompte des jours ARTT, on peut se référer à une [circulaire ministérielle du 18 janvier 2012](#).

Aucun droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail n'est ouvert au titre des périodes de congé pour raison de santé (art. 115 [loi n°2010-1657 du 29 déc. 2010](#)).

Les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif sont détaillées dans la circulaire du 18 janvier 2012.

Cette disposition législative étant limitée aux congés de maladie, la ministre de la fonction publique a établi que le nombre de jours d'ARTT ne pouvait pas être modulé en cas de congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant (question écrite Sénat n°3592 du 13 décembre 2012). Par assimilation, il en va de même pour les autres congés prévus à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

**La journée de solidarité** instaurée en 2004 (loi n°2004-626 du 30 juin 2004) en application de l'article L 3133-7 du code du travail pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est applicable aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques. Les modalités de sa mise en place dans la FPT sont précisées par la circulaire du 7 mai 2008.

La date de cette journée de solidarité est fixée par une délibération de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique.

La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes (loi n°2004-626 du 30-06-2004 article 6) :

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> 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

Si la journée est 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.

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 proratisés proportionnellement à leur quotité de temps de travail (circulaire ministérielle du 7 mai 2008).

## **B – Cas de dérogation**

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) après consultation du comité technique, 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.

Dans cette hypothèse, c'est une réduction de la durée annuelle du travail qui permet à la collectivité d'accorder des jours ARTT (et non pas des jours de congés annuels).

## II – La durée hebdomadaire du travail

### A – La base légale de 35 heures

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet (décret n°2000-815 du 25 août 2000 article 1<sup>er</sup>). Le décompte du temps de travail s'effectue toutefois sur la base annuelle de 1607 heures.

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104*
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25*
Jours fériés	- 8*
<b>Nombre de jours travaillés</b>	<b>= 228</b>
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	<b>1.607 heures</b>

- $\frac{1\ 600\ \text{heures}}{35\ \text{heures}} = 45,7\ \text{semaines} \times 5 = 228\ \text{jours}$
- $*104 + 25 + 8 = 137\ \text{jours non travaillés}$

La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures.

Il appartient donc 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).

La [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#) précise les **ARTT afférentes aux cycles de travail** :

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
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

Base hebdomadaire	Nombre de semaines	Jours de travail effectif	Jours de repos dont jours ARTT	
			Jours de repos	dont ARTT
35 heures	$\frac{1600 \text{ heures}}{35} = 45,7$ semaines	45,7 semaines X 5 jours = 228 jours	137 jours	0
37 heures	$\frac{1600 \text{ heures}}{37} = 43,2$ semaines	43,2 semaines X 5 jours = 216,5 jours	148,5 jours	dont 11,5 ARTT arrondis à 12 par DGAFP
39 heures	$\frac{1600 \text{ heures}}{39} = 41$ semaines	41 semaines X 5 jours = 205 jours	160 jours	dont 23 ARTT

## **B – Garanties minimales hebdomadaires**

L'organisation du travail doit respecter des garanties minimales qui concernent tant les durées maximales de service que les périodes de repos.

Durée maximale de travail hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceptionnellement : 48 heures au maximum heures supplémentaires incluses</li> <li>• En moyenne : 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, heures supplémentaires incluses</li> </ul>
Repos minimum hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 heures comprenant en principe le dimanche</li> </ul>

Seules deux situations bien précises permettent de déroger à ces garanties minimales :

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique
- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens ; dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé, dès lors que les garanties minimales évoquées ci-dessus sont respectées (Cour Administrative d'Appel de Versailles 9 juin 2020 n° 17VE01354).

## **III – La durée quotidienne du travail**

### **A – Garanties minimales quotidiennes**

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 en son article 3 précise :

Durée maximale de travail quotidienne	• Exceptionnellement : 10 heures au maximum
Repos minimum quotidien	• 11 heures
Amplitude maximale quotidienne	• 12 heures, exemple 8 heures à 20 heures
Pause	• 20 minutes de pause obligatoire par période de 6 heures consécutives de travail effectif
Pause méridienne	• 45 minutes minimum (recommandé)
Travail de nuit	• période comprise entre 22 heures et 5 heures ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures

Travail de nuit : la période de travail comprise entre 22 heures et 5 heures, ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures est du travail de nuit et ouvre droit à une indemnité horaire.

Le temps de pause réglementaire est considéré comme temps de travail, et est donc rémunéré. Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération, mais relève du pouvoir d'organisation du service ou du pouvoir disciplinaire (CAA Nancy 30 octobre 2008 n°06NC01450)

### **B – Dérogations**

Seules deux situations bien précises permettent de déroger à ces garanties minimales quotidiennes :

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique
- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens ; dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents

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

## **IV – Situations de travail particulières**

### **A – Les astreintes et les permanences**

Voir [circulaire CDG90 n°11-2019 du 6 novembre 2019](#)

### **B – Les équivalences**

Voir page 2 ci-dessus

### **C – Les heures supplémentaires**

Elles font l'objet d'une délibération dans le cadre du régime indemnitaire

L'organe délibérant fixe ainsi notamment la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

### **D – Le temps partiel**

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel (art. 60 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La délibération fixant ces modalités peut ainsi notamment, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues (question écrite Assemblée Nationale n°59221 du 19 nov. 1984). Elle peut par exemple prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80% d'un temps plein ; elle peut aussi décider d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

## **E – Le télétravail**

Voir [circulaire CDG90 n°8-2021 du 16 mars 2021](#)

## **F – Le Compte Epargne Temps**

Voir [circulaire CDG90 n°19-2019 du 15 mars 2019](#)

# AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

## I – Détermination des horaires de travail et obligations de service individuels

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 (CE 2 octobre n°312900)

## II – Organisation du temps de travail effectif en cycles de travail

**Le temps de travail de 1607 heures annuelles est organisé sur la base de cycles de travail.** Ces cycles peuvent varier : un cycle est basé sur la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre ou l'année. Ces cycles ou périodes de référence peuvent différer selon le service ou la nature des fonctions.

**Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de chaque cycle** dans la limite de 1607 heures effectives de travail. C'est donc à l'intérieur de chaque cycle qu'est apprécié le dépassement des bornes horaires constitutif d'heures supplémentaires.

Lors de la mise en place d'un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents, la collectivité doit respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos mais n'est pas tenue de définir de manière uniforme le temps de travail de l'ensemble des agents d'un service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions. Ces règles ne font donc pas obstacle à ce que soient élaborés des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents, ni à ce que soient déterminées des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent peuvent varier (CE 21 juin 2021 n°437768).

Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail (art. 4 décret n°2001-623 du 12 juil. 2001) : critères de recours aux différents cycles en fonction des services, durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

En l'absence de dispositions contraires, les horaires peuvent inclure les nuits, samedis, dimanches et jours fériés (Conseil d'Etat, 2 octobre 2009, 312900).

## Exemples de cycles de travail :

### ➤ Cycle hebdomadaire :

- semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (7 heures par jour), ou éventuellement différenciées 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
- semaine à 35 heures sur 4 jours, soit 4 jours à 8 heures 45
- semaine à 39 heures sur 5 jours compensés par 23 jours de repos en RTT sur l'année

### ➤ Cycle mensuel :

- ◇ pour un service de paie, par exemple :
- 2 premières semaines du mois à 32 heures par semaine,
- 2 dernières semaines du mois à 38 heures par semaine

### ➤ Cycle trimestriel :

- 2 premiers mois avec une durée hebdomadaire de travail de 33 heures,
- 3<sup>ème</sup> mois avec une durée hebdomadaire de 39 heures

### ➤ Cycle annuel :

- ◇ pour les agents des services techniques

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile (service dont l'activité est liée aux conditions climatiques) :

- 11 semaines de 38 heures (printemps ou période de plantation) sur 5 jours,
- 12 semaines de 32 heures (hiver) sur 5 jours,
- 23 semaines de 35 heures (reste de l'année) sur 5 jours.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables (à définir)

Ou

- période hivernale du 1<sup>er</sup> au 31 mars : 30 heures sur 5 jours
- période estivale du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre : 40 heures
- soit une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaire

- ◇ Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 40h sur 4 jours (soit 1440 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (périscolaire, accueil de loisir, entretien ...) à 40h sur 5 jours (soit 160 h),
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables (à définir).

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

**Prises d'ARTT** : les conditions dans lesquelles les jours RTT peuvent être pris nécessitent la fixation de règles précises en fonction des nécessités de fonctionnement des services par exemple : 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 jours d'ARTT ...

## L'annualisation du temps de travail

**Le temps de travail à rémunérer** = temps de travail effectif + les congés, les jours fériés et les autorisations d'absence légales (le temps de repos hebdomadaire n'est pas rémunéré, c'est 104 jours en moyenne)

Exemple une ATSEM : un agent travaille à 9 heures par jour pendant les semaines scolaires et ne travaille pas pendant les vacances scolaires [Vous reporter au simulateur d'annualisation du temps de travail sur CDG90](#)

- 1<sup>ère</sup> méthode de calcul du temps de travail annualisé :

En moyenne : 36 semaines scolaires

- durée hebdomadaire de travail pendant les semaines scolaires : 9 h/jour X 4 jours/semaine = 36 heures
- durée de travail total pendant les semaines scolaires : 36 h X 36 semaines = 1296 heures annuelles
- ajouter ici des heures de travail si un service est effectué pendant les vacances scolaires
- base de rémunération :  $(1296 \times 35) / 1600 = 28,35$  h rémunérées soit en temps hebdomadaire annualisé 28 heures 21
- journée de solidarité :  $28,35 \times 7/35 = 5,67$  heures soit en temps réel 5 heures 40

**Donc temps de travail hebdomadaire : 28 heures 21 avec une journée de solidarité de 5 heures 40**

- 2<sup>ème</sup> méthode de calcul du temps de travail annualisé :

En moyenne : 36 semaines scolaires, mais il est possible de compter au jour le jour, les jours sur un calendrier annuel chaque année

Cette méthode n'est pas préconisée dans la mesure où pour un temps complet, les jours fériés sont forfaitisés à 8 jours annuels cf ci-dessus page 4, dès lors il est conseillé d'adopter également une forfaitisation pour un temps de travail annualisé

- En 2011 ou 2013, nombre de jours scolaires travaillés = 140 jours, le temps de travail total sera donc de 140 jours X 9 heures = 1260 heures
- ajouter ici des heures de travail si un service est effectué pendant les vacances scolaires
- base de rémunération :  $(1260 \times 35) / 1600 = 27,56$  h rémunérées soit en temps hebdomadaire annualisé 27 heures 33
- journée de solidarité :  $27,56 \times 7/35 = 5,51$  heures soit en temps réel 5 heures 30

**Donc temps de travail hebdomadaire : 27 heures 33 avec une journée de solidarité de 5 heures 30**

N.B : l'agent à 35 heures par semaine effectue 1607 heures annuelles mais est payé 1820 heures (1820 heures = 52 semaines X 35 heures/semaine)

La différence entre 1607 heures et 1820 heures tient au décompte des jours non travaillés à prendre en compte dans une année soit 104 jours de week end, 8 jours fériés et 25 jours de congés annuels = 137 jours au total

$365 \text{ jours} - 137 \text{ jours} = 228 \text{ jours travaillés}$  ( $228 \text{ jours travaillés} / 5 \text{ jours par semaine} = 45,6 \text{ semaines}$ )

### III – Les horaires fixes – les horaires variables

#### **A – Horaires fixes**

Pour répondre aux besoins des usagers, les horaires de travail des agents peuvent être arrêtés avec des horaires fixes qui reprennent complètement ou pour partie, par exemple, les heures d'ouverture au public. Ainsi, pour les services administratifs placés au sein de la mairie (ou du siège de l'établissement) : les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail de 35h).

- Les services seront ouverts au public du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h
- Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes (par exemple de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30).

#### **B – Horaires variables avec plages fixes**

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables (permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail notamment si la collectivité est équipée d'un système de pointage ; décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) fixés de la façon suivante :

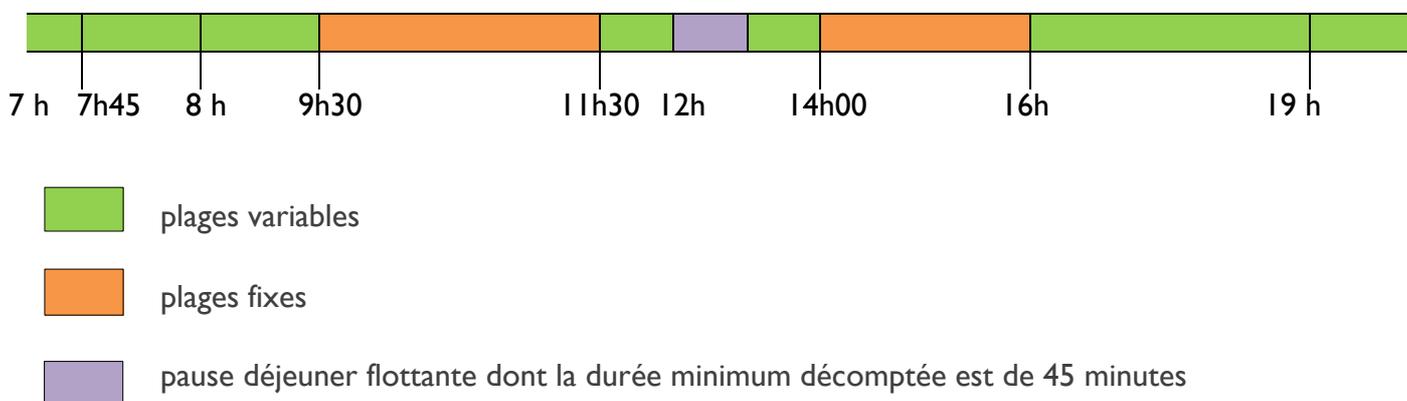
- plage variable de 7h à 9h 30
- plage fixe de 9h 30 à 11 h 30
- **pause méridienne** flottante entre 12h et 14h d'une durée minimum de 45 minutes
- plage fixe de 14h à 16h
- plage variable de 16h à 19h

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à x ... heures (plafond fixé à 6 heures pour une période de référence d'une quinzaine, et 12 heures pour une période de référence d'un mois) de travail d'un mois sur l'autre.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures effectuées par un pointage à chaque entrée et sortie.



modèle de délibération ci-après



COMMUNE DE .....  
TERRITOIRE DE BELFORT  
Extrait du registre des délibérations du conseil municipal

20-10-2021

Séance du ??? mois 202 ?

Dates de convocation : ...

Nombre de membres : titulaires en exercice : ... / Présents : ... / Votants : ...

Le Conseil Municipal de la commune de ... s'est réuni, le... à ... h, en session ordinaire, en la salle de ..., sous la présidence de Monsieur A... B ... , Maire en exercice,

Présents : ...

Absents ou excusés : ...

Assistait : ...

A été nommé secrétaire :

## DELIBERATION RELATIVE A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

*A chaque collectivité de prendre connaissance des mentions en italique qui doivent être adaptées en fonction de ses besoins pour assurer le service public et sa continuité dans des conditions satisfaisantes.*

*Dans la mouture finale de votre délibération il ne faut retenir que la version adaptée à votre collectivité*

*La présente délibération doit être présentée pour avis au comité technique préalablement*

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié 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 ;

*Le cas échéant, viser également les délibérations sur le temps de travail qui seraient remplacées par la présente délibération, ainsi que la délibération sur la journée de solidarité ;*

Considérant l'avis du comité technique en date du ..... (*obligatoire avant toute délibération*)

**Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;**

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Monsieur le Maire de la commune (*ou le Président*) de ... rappelle à l'assemblée :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, **après** avis du comité technique.

**Cycle de travail** : le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Ces cycles de travail peuvent être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année ...

**Horaires de travail** : ils sont définis à l'intérieur du cycle de travail

**Décompte du temps de travail effectif** : ce décompte heure par heure s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles

Ce principe annuel garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global de 1 607 heures sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Donc pour répondre au besoin du service public, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service de la collectivité ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

**L'annualisation** : le temps de travail peut également être organisé **sur deux cycles** notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Cette annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et les libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité pourront être récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail de 1 607 heures et les **prescriptions minimales suivantes** prévues par la réglementation sont respectées :

1. La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	<b>= 228</b>
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	<b>1.607 heures</b>

- $1\ 600\text{ heures} / 35\text{ heures} = 45,7\text{ semaines} \times 5 = 228\text{ jours}$

2. La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
3. Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
4. L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
5. Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
6. Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
7. Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire (*ou le Président*) rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services (*préciser le (ou les) service(s) concerné(s)*), et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune (*ou établissement*) des cycles de travail différents (*ou un cycle de travail commun*).

Monsieur le Maire (*ou le Président*) propose à l'assemblée :

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune (*ou de l'établissement*) est fixé à 35h00 par semaine (*ou par exemple : 36h, 39h*) pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, 35 heures, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

***(Ou en cas de durée supérieure à 35h et d'ARTT :***

*Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de ... jours (préciser le nombre de jours d'ARTT voir tableau ci-dessous) de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.*

*Préciser les modalités de pose de jours de RTT : pose libre ou liquidation imposée selon une période spécifique, un nombre limité ou les nécessités de service*

*Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut-être arrondi à la demi-journée supérieure)*

Pour mémoire : la [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#)

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
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 absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.*

*Font cependant, exception : les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)*

➤ **Détermination du (ou des) cycle(s) de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail et des 1 607 heures, l'organisation du cycle (ou des cycles) de travail au sein des services de ... (commune, établissement) est fixée comme suit :

*Précisez l'organisation spécifique de la collectivité, par exemple :*

□ Les services administratifs placés au sein de la mairie (ou du siège de l'établissement) :

*Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours (Ou semaine à 35 heures sur 4 jours ou semaine à 39 heures sur 5 jours ...), les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).*

*(Ou éventuellement différenciées 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)).*

→ *Les services seront ouverts au public du lundi ou vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h (ou autres à préciser).*

→ *Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes (par exemple de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30).*

***Ou***

→ *Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables (permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail notamment si la collectivité est équipée d'un système de pointage) fixés de la façon suivante :*

- *Plage variable de 8h à 9h*
- *Plage fixe de 9h à 11 h*
- ***Pause méridienne** flottante entre 12h et 14h d'une durée minimum de 45 minutes*
- *Plage fixe de 14h à 16h*
- *Plage variable de 16h à 19h*

*Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.*

*Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.*

*Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à ... heures (plafond fixé à 12 heures pour une période de référence d'un mois ; 6 heures pour la quinzaine) de travail d'un mois sur l'autre.*

*Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures effectuées par un pointage à chaque entrée et sortie ou à défaut par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par l'agent concerné à l'aide du tableau remis par l'autorité territoriale.*

□ **Les services techniques :**

*Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile (service dont l'activité est liée aux conditions climatiques) :*

- 11 semaines de 38 heures (printemps ou période de plantation) sur 5 jours,
- 12 semaines de 32 heures (hiver) sur 5 jours,
- 23 semaines de 35 heures (reste de l'année) sur 5 jours.

*Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables (à définir)*

***Ou***

*période hivernale du 1<sup>er</sup> au 31 mars : 30 heures sur 5 jours*

*période estivale du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre : 40 heures*

*soit une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaire*

□ **Les services scolaires et périscolaires :**

*Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :*

- 36 semaines scolaires à 40h sur 4 jours (soit 1440 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (périscolaire, accueil de loisir, entretien ...) à 40h sur 5 jours (soit 160 h),
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

*Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables (à définir).*

*Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.*

*(Le cas échéant : Préciser les autres services concernés).*

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée : **(au choix)**

- *Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai) exemple : le lundi de la pentecôte,*
- *Par la réduction du nombre de jours ARTT (impossible pour les collectivités qui auront choisi une durée hebdomadaire de travail de 35h sans ARTT)*
- *Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.*

*Le développement ci-dessous apparaît pour rappel, mais il est plutôt indiqué de prendre une délibération indépendante sur ce point qui relève du régime indemnitaire*

### ➤ **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées en cas de dépassement des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

***(Rappel :** les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation horaire dans un délai déterminé par l'organe délibérant après avis du comité technique **ou**, à défaut, sont indemnisées. Une collectivité **doit opter** pour l'une ou l'autre des solutions)*

***1<sup>er</sup> cas :** la collectivité souhaite indemniser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune, dans ce cas ; il faudra indiquer dans la délibération :*

*Elles seront indemnisées conformément à la délibération n° ... du ... prise par la commune (ou l'établissement) portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.*

***2<sup>ème</sup> cas :** la collectivité souhaite compenser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune par des repos compensateurs, dans ce cas ; il faudra alors indiquer dans la délibération :*

*Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.*

*Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le mois (le trimestre ...) qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.*

**Le conseil municipal (ou conseil syndical, conseil communautaire, conseil d'administration), après en avoir délibéré,**

**DECIDE** d'adopter à l'unanimité des membres présents ou à ... voix pour, à ... voix contre, et ... abstention(s) la proposition du Maire (ou du Président) telle qu'elle est exposée ci-dessus

**PRECISE** que la présente délibération est applicable à compter du ... (au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022)

Fait à.... , le ...  
Prénom, nom  
Qualité du signataire

Transmis au représentant de l'Etat le : .....

Extrait de la délibération affiché le : ..... (Cft à l'article L2121-25 du CGCT)