



Temps de travail effectif – Gestion de la durée de travail - Annualisation

1/18/MA

Service « Gestion des carrières - Protection sociale »

Pôle "Valorisation de l'information juridique"

☎ 05 59 84 59 44 – 📠 05 59 90 03 94

statut@cdg-64.fr

LA NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- C'est une notion centrale dans la définition du temps de travail.
- La notion de temps de travail effectif est définie par les articles 1 et 2 du 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 (applicable à la fonction publique territoriale).
- 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.

La classification suivante est proposée étant précisé que ces listes ne sont pas limitatives .

1. Temps inclus dans le temps de travail effectif

Sont inclus dans le 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 de congé de maternité, adoption ou de paternité
- Les périodes de congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- Les périodes de congé de maladie
Sur ce dernier point, le juge administratif a considéré que le droit au congé de maladie faisait obligation de prendre en compte, pour le calcul des durées annuelles de travail effectif, le temps passé en congé de maladie : l'agent en congé de maladie doit alors être regardé comme ayant accompli les obligations de service correspondant à son cycle de travail (CAA Bordeaux 11 fév. 2008 n°05BX00130 et CAA Nantes 31 déc. 2007 n°07NT02287 et 07NT02398).
- Les autorisations d'absence
- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour)
- Le temps de permanence assuré sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur
- Les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical :
 - Les décharges d'activités de service pour exercer un mandat syndical
 - Le temps de congé de formation syndicale
 - La participation aux réunions des instances paritaires
 - L'heure mensuelle d'information syndicale

2. Temps assimilé à du temps de travail effectif

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

- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation
- 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 congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et autres

3. Temps exclus du temps de travail effectif

- Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail
- La pause méridienne

Cette pause n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Néanmoins, l'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit que, pour la fonction publique de l'Etat, les modalités de repos et de pause sont déterminées par des arrêtés ministériels. Le juge administratif a confirmé la compétence ministérielle pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services de l'Etat (CE 29 oct. 2003 n°245347). En ce qui concerne la fonction publique territoriale, ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante.

LA DUREE DU TRAVAIL

Textes de base

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée – art. 7-1
- 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
- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Pour déterminer la durée légale du travail, la réglementation prend en compte la durée de travail effectif telle que définie à l'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : il s'agit du 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.

La réglementation comporte plusieurs niveaux de définition de la durée du travail qui seront exposés successivement :

- le cadre annuel qui constitue le cadre de base pour la définition des obligations de service,
- le cadre hebdomadaire qui permet de définir des garanties minimales en matière d'amplitude des horaires de travail,
- le cadre journalier qui comporte également des garanties minimales pour les agents.

Enfin seront examinées les modalités d'aménagement du temps de travail et des obligations individuelles de service des agents en fonction des besoins du service.

1. LA DUREE ANNUELLE

La durée annuelle légale de travail pour un agent **travaillant à temps complet** est fixée à 1 607 h. Elles correspondent aux 1 600 h initialement prévues par le décret n° 2000-815 précité à compter du 1er janvier 2002, auxquelles ont été ajoutées 7 h au titre de la journée de solidarité à compter du 1er janvier 2005.

1.1. Le décompte des 1 607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés		
- repos hebdomadaire :	104 jours	
- congés annuels :	25 jours	
- jours fériés :	8 jours	
- total :	137 jours	137 jours
Reste :		228 jours travaillés

228 jours x 7 h = 1 596 h arrondi à 1 600 h.

OU 228 j / 5 j = 45,6 semaines x 35 h = 1 596 h arrondi à 1 600 h

+ journée de solidarité 7 h

Total :	1 607 h
----------------	----------------

228 jours travaillés	104 jours de repos hebdomadaire	25 jours de congés annuels	8 jours fériés
365 jours dans l'année			

A retenir : la durée de travail ainsi définie est une **durée moyenne** en raison du caractère aléatoire du nombre de jours fériés.

Par exemple, en 2002 le nombre de jours fériés s'établissait à 10 ; les obligations de service des agents se trouvaient réduites de 2 jours.

Cette durée de travail moyenne est également réduite lorsque sont attribués les jours de fractionnement (1 ou 2 jours) dont peuvent bénéficier les agents lorsqu'ils prennent une partie de leurs congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre (se reporter à la fiche relative aux congés annuels).

Elle peut également être réduite lorsque la collectivité instaure un régime d'autorisations d'absence.

Enfin, cette durée annuelle de travail sera inférieure à 1 607 h pour les agents affectés sur un service pour lequel des dérogations ont été instaurées (*voir point 1-3 ci-dessous*)

1.2 La gestion de la journée de solidarité (Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004) :

La journée de solidarité est obligatoire.

La date de la journée de solidarité est fixée par "délibération de l'organe exécutif de l'assemblée délibérante compétente, après avis du Comité Technique Paritaire".

La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- travail un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- réduction d'une unité du nombre de jours RTT
- toute autre modalité permettant de travailler sept heures (pour un agent à temps complet) à l'exclusion d'une réduction des congés annuels.

Pour les agents autorisés à travailler à temps partiel ou occupant un poste à temps non complet, les 7 heures de la journée de solidarité sont proratisées en fonction de la quotité de travail.

L'organisation est de la compétence de l'organe exécutif (il s'agira par exemple du Maire dans une commune) après avis du CTP. Compte tenu de l'ambiguïté de la formulation de la loi qui prévoit une "délibération" on suggèrera de faire délibérer l'organe délibérant.

Si la journée de solidarité est fixée un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour là y compris ceux qui ne travaillent pas le lundi sauf à prévoir des modalités différentes selon les agents pour tenir compte de leurs obligations habituelles de service.

1.3 Les dérogations à la durée légale annuelle de travail

L'organe délibérant peut décider de réduire les obligations de service en-deçà des 1 607 h, après consultation du comité technique paritaire lorsque les missions et les cycles de travail imposent des sujétions particulières ; il s'agit de situations dans lesquelles des sujétions particulières de travail imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles.

A titre d'exemple on peut citer :

- le travail de nuit,
- le travail de dimanche,
- le travail en horaires décalés,
- le travail en équipe,
- une modulation importante du cycle de travail,
- des travaux pénibles ou dangereux.

2. LA DUREE HEBDOMADAIRE

La base légale hebdomadaire est fixée à 35 heures. Cependant, la réglementation précise que le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 607 h, ce qui introduit dans le mode d'organisation du temps de travail dans la fonction publique la possibilité d'une annualisation du temps de travail :

- en instituant des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables
- en fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l'année.

La détermination de la durée hebdomadaire de travail des différents postes de travail de la collectivité est de la compétence de l'organe délibérant après avis du Comité Technique Paritaire.

Cette organisation peut conduire à l'attribution de jours de réduction du temps de travail (RTT) en compensation.

La collectivité devra organiser les modalités d'utilisation des jours ARTT ; il s'agira d'un règlement interne pris après avis du comité technique paritaire et adopté par l'organe délibérant. L'agent a également la possibilité d'alimenter un compte épargne temps avec les jours ARTT.

Se reporter aux exemples annexés.

La réglementation comporte des garanties minimales encadrant les possibilités de modulation de la durée hebdomadaire de travail :

- en tenant compte des heures supplémentaires, la durée de travail hebdomadaire ne peut dépasser 48 h au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- les agents ont droit à un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives comprenant en principe le dimanche

Des dérogations sont possibles dans des cas très limités :

- des circonstances exceptionnelles appréciées par l'autorité territoriale : la dérogation doit être d'une durée limitée et le CTP doit être immédiatement informé
- lorsque l'objet du service public l'exige en permanence, notamment lorsque la sécurité des biens et des personnes est en jeu ; la mise en œuvre de ces dérogations sont définies par décret en Conseil d'Etat spécifique à chaque cas (inapplicable, en règle générale, dans la fonction publique territoriale).

3. LA DUREE JOURNALIERE

3.1 Les garanties minimales

La réglementation comporte des garanties minimales limitant l'amplitude journalière de travail.

La durée quotidienne de travail

- ne doit pas dépasser 10 heures,
- avec un repos minimum de 11 h par jour,
- une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures.

De plus, il est accordé aux agents au minimum 20 mn de pause par période de travail de 6 heures dans la journée.

3.2 La pause méridienne

Cette pause n'est pas définie par la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique.

Cependant, le décret du 25 août 2000 prévoit, pour la fonction publique de l'Etat, des modalités

de repos et de pause déterminées par arrêtés ministériels.

Pour la fonction publique territoriale, cette capacité appartient à l'organe délibérant après avis du comité technique paritaire.

3.3 Le travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou toute autre période de travail de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

4. L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1 L'organisation en 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 technique paritaire, les conditions de mise en oeuvre 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.

4.2 L'organisation des 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.

Lorsqu'un agent effectue des travaux supplémentaires au-delà du cycle de travail une compensation horaire ou financière doit être accordée (voir fiche relative à la gestion des travaux supplémentaires).

Le calcul du nombre de jours ARTT

Le droit à jours ARTT est acquis dès l'instant où le cycle de travail de l'agent comporte un nombre d'heures supérieur à 35 h par semaine.

Les heures effectuées au-delà de 35 h sont capitalisées pour être transformées en jours de repos supplémentaires dit «jours ARTT».

L'attribution de jours ARTT peut également résulter de la mise en place de cycles de travail comportant des durées de travail différentes selon les semaines pour tenir compte de l'intensité variable de l'activité du service sur l'année.

La journée de solidarité est traitée à part ; la collectivité choisira :

- de l'imputer sur un jour férié autre que le 1er mai
- d'intégrer dans le planning de travail de l'agent 7 h supplémentaires (pour un agent employé à temps complet) réparties selon les besoins du service
- de l'imputer sur le nombre de jours ARTT qui se trouve diminué d'une unité.

1er cas : Organisation du temps de travail sur 37 h par semaine toute l'année

37 h par semaine correspondent à un temps de travail journalier de $37 \text{ h} / 5 \text{ j} = 7,4 \text{ h}$ par jour

A raison de 7,4 h par jour, l'agent effectuera les 1 600 h réglementaires en :

$$1\ 600 / 7,4 \text{ h} = 216,22 \text{ jours}$$

Il bénéficiera de :

$$228 \text{ j} - 216,22 \text{ jours} = 11,78 \text{ jours arrondis à } 12 \text{ jours ARTT}$$

Nombre de jours ARTT selon la durée hebdomadaire de travail

Durée hebdomadaire de travail	39 h	38 h	37 h	36 h
Nombre de jours ARTT	23 j	18 j	12 j	6 j

2ème cas : organisation en cycle de travail

L'activité d'un service liée aux conditions climatiques impose une organisation en trois cycles de travail :

- 11 semaines de 38 h au printemps
- 11 semaines de 32 heures en hiver
- 23,7 semaines de 35 heures le reste de l'année.

1^{ère} option

A l'intérieur de chaque cycle, le temps de travail est organisé comme suit :

1ère période		2ème période		3ème période	
Du lundi au jeudi	8 h / j	Du lundi au jeudi	8 h / j	Du lundi au jeudi	7 h 30 / j
Vendredi	6 h	Vendredi	0	Vendredi	5 h

Au total l'agent effectue :

– 11 semaines x 38 h =	418,00 h
– 11 semaines à 32 heures =	352,00 h
– 23,7 semaines à 35 h =	829,50 h
– TOTAL	1 599,50 h
	arrondi à 1 600 h

La collectivité a choisi d'imputer la journée de solidarité sur un jour férié : le lundi de pentecôte est travaillé.

Dans cet exemple les jours ARTT sont constitués par les 11 vendredis non travaillés sur la 2ème période. Le calendrier des jours ARTT est imposé.

2^{ème} option

La collectivité adopte une organisation plus souple pour la 2^{ème} période : 32 heures sur 4 jours pendant 11 semaines.

L'agent choisit le jour non travaillé dans la semaine sous réserve d'en informer l'autorité territoriale 8 jours à l'avance.

3^{ème} option

Pour la 2ème période : du lundi au jeudi 6 h 30 mn et le vendredi 6 heures. Cette organisation se traduit par une réduction de la durée journalière de travail sur la 2ème période et non par l'octroi de jours ARTT.

3^{ème} cas : Jours ARTT et temps partiel

1 - Cas général

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

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

2 – Cas des agents qui changent de quotité de temps partiel en cours d'année ou qui demandent un temps partiel sur une partie de l'année uniquement

Les droits sont déterminés au prorata de chacune des périodes.

Exemple

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

Période	Droits à jours ARTT
Du 01/01/N au 31/05/N	$12 \text{ j} \times 50 \% \times 5/12 = 2,5 \text{ j}$
Du 01/06/N au 31/12/N	$12 \text{ j} \times 80 \% \times 7/12 = 5,6 \text{ j}$
Total	8,1 arrondis à 8,5 jours

Annualisation du temps de travail

1^{er} cas : ATSEM à temps non complet

Mme X est ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles). A ce titre, elle effectue son service à l'école maternelle. Elle travaille de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h les jours de classes. Pendant les vacances, elle effectue le nettoyage complet des classes à raison de 2 jours pendant les petites vacances de Toussaint, Noël, Hiver et Printemps, de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h ; 5 jours en juillet et 5 jours en août aux mêmes horaires, pendant les grandes vacances.

Les dates sont communiquées à Mme X en début d'année.

Sachant qu'en 2008, il y aura 140 jours scolaires travaillés, le temps de travail sera calculé en 3 cycles comme suit :

1 ^{er} cycle :	jours de classe : 9 h 12 h et 14 h 17 h, soit 6 h par jour 140 jours x 6 h =	840 h annuelles
2 ^{ème} cycle :	petites vacances : 9 h 12 h et 14 h 16 h, soit 5 h par jour 8 jours x 5 h =	40 h annuelles
3 ^{ème} cycle :	grandes vacances : 9 h 12 h et 14 h 16 h, soit 5 h par jour 10 jours x 5 h =	50 h annuelles

Total des heures travaillées sur l'année = 930 h

Calcul du temps moyen

930 h x 35 h (temps hebdomadaire de référence)	Soit 20 h 15 de travail par semaine en moyenne permettant de calculer la rémunération.
<hr/> 1607 h (temps annuel de référence)	

La rémunération sera servie toute l'année et calculée sur la base de 20,25/35èmes de la valeur de l'indice de classement.

Mme X sera en congés (payés et RTT) durant les périodes de vacances scolaires non travaillées.

2^{ème} cas : Adjoint d'animation de 2^{ème} classe à temps complet

Mme Z est adjoint d'animation de 2^{ème} classe. A ce titre, elle effectue son service à la cantine et entretient la Maison pour Tous, la Mairie et le Centre de Loisirs Sans Hébergement (CLSH). La cantine fonctionne toute l'année en raison de l'activité du CLSH.

Elle travaille toute l'année du lundi au vendredi, de 11 h à 15 h et de 16 h 30 à 19 h et le samedi de 9 h 30 à 12 h.

Le temps de travail est donc le suivant :

Du lundi au vendredi : 11 h – 15 h et 16 h 30 - 19 h,	
soit 6 h 30 par jour x 5 jours =	32 h 30
Samedi de 9 h 30 à 12 h, soit :	2 h 30
Le temps de travail hebdomadaire de Mme Z est donc de	35 h
ce qui correspond à un temps complet.	

Mme Z aura droit à 5 semaines de congés payés par an.

3ème cas : animateur à temps complet

M. Y est animateur territorial

- Il intervient en période scolaire pour l'animation périscolaire : lundi, mardi, jeudi et vendredi : 11 h – 14 h et 17 h – 19 h **soit 5 h par jour**
- Il est responsable du centre de loisirs communal : le mercredi 8 h 30 – 12 h et 12 h 30 – 18 h 30 **soit 9 h 30**
- Il anime un point “information jeunesse” le samedi : 13 h 30 – 19 h **soit 5 h 30**
- 6 fois par an il assiste à une réunion avec les élus : **3 h 30**
- Pendant les vacances scolaires il gère le centre de loisirs
 - du lundi au vendredi : 9 h – 12 h et 14 h - 19 h **soit 8 h par jour**
 - le samedi : 14 h – 17 h **soit 3 h**

Cette structure est ouverte durant les vacances scolaires (toussaint, février, Pâques, juillet et août) au total pendant 8 semaines.

On compte 140 jours scolaires, 36 mercredis et 36 samedis en période scolaire et 8 semaines d'ouverture du centre de loisirs.

Le temps de travail sera calculé en 2 cycles : le cycle scolaire et le cycle animation du CLSH.

Le cycle “période scolaire”

Animations périscolaires	5 h x 140 jours scolaires	700 heures
Mercredis “ouverture Centre de loisirs”	9 h 30 par 36 mercredis	342 heures
Samedi “ouverture point jeune”	5 h 30 par 36 samedis	198 heures
Réunions avec les élus	3 h 30 x 6	21 heures
Total des heures travaillées		1 261 heures

Le cycle “animation centre de loisirs”

Du lundi au vendredi	8 heures x 5 jours	40 heures
Samedi		3 heures
Total hebdomadaire		43 heures
Total annuel	43 h x 8 semaines	344 heures

Total annuel : 1 261 h + 344 h = 1 605 heures arrondi à 1 607 heures soit un temps complet.

M. Y sera en congés (congés et RTT) pendant 8 semaines durant les vacances scolaires. Ces semaines correspondent à 5 semaines de congés payés et 3 semaines de récupération des heures effectuées au-delà de 35 heures sur certaines semaines.