

LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

Dans la fonction publique, la durée annuelle du travail est fixée à 1607 heures. Les régimes dérogatoires sont désormais supprimés. Dérogations, agents concernés, distinction entre "astreinte" et "permanence", temps partiel... Le point sur le sujet en dix questions.



Quelle est la durée de travail dans les collectivités territoriales ?

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par la collectivité concernée, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte des missions exercées (code général de la fonction publique ; CGFP, article L611-2).

La durée de travail effectif est fixée à 1.607 heures/an, soit 35 heures hebdomadaires en moyenne. En effet, le décompte du temps de travail est réalisée sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1.607 heu-

res, au maximum. La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet est fixée et modifiée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement (décret n°2001-623, art. 11).

Cette durée peut-elle être réduite ?

Après avis du comité technique (comité social à compter du 1^{er} janvier 2023), l'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement) peut réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail.

Cette réduction est destinée à tenir compte des contraintes liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas d'exercice de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipe, de modulations importantes du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux (décret n°2001-623, art. 2).

En revanche, la loi du 19 août 2019 (loi n°2019-828, art. 47) a entendu harmoniser le temps de travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale en supprimant des régimes dérogatoires qui subsistaient jusqu'alors. Les collectivités territoriales avaient, en principe, jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour se mettre en conformité avec la loi. La mise en place de cette disposition a donné lieu à plusieurs contentieux, notamment à la ville de Paris, avant que le Conseil constitutionnel ne confirme la constitutionnalité des dispositions de la loi du 19 août 2019.



3

A quoi correspond la notion de « travail effectif » dans la fonction publique territoriale ?

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (décret n°2000-815, art.2).

4

A qui la réglementation relative au temps de travail s'applique-t-elle ?

La réglementation relative au temps de travail, fixée par le décret du 12 juillet 2001, s'applique à tous les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Toutefois, le régime de travail 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, peut faire l'objet de dispositions spécifiques.

Adaptées à la nature, à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces agents, ces mesures sont prises, après avis du comité technique, par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.



5

Quelles garanties minimales doivent être respectées ?

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures (décret n°2000-815, art. 3).

Par ailleurs, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures. Au-delà de 6 heures de travail quotidien, les agents bénéficient d'au moins 20 minutes de temps de pause. Des dérogations ne sont possibles que dans des cas précis, et sous réserve d'accorder aux agents concernés des contreparties.

6

Qu'appelle-t-on un « cycle de travail » ?

Les cycles de travail sont des périodes de référence selon lesquelles le travail est organisé.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, afin que la durée du travail soit conforme, sur l'année, à 1.607 heures.

Les conditions de mise en place de ces cycles sont déterminées par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Cette délibération doit prévoir, entre autres, la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que les modalités de repos et de pause.



7

Est-il possible d'instaurer des horaires variables ?

Sous réserve de nécessités de service, l'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement) peut décider, après avis du comité technique compétent, d'instaurer un dispositif d'horaires variables (décret n°2001-623, art. 6 ; décret n°2000-81, art. 6). Ce dispositif définit une période de référence (une quinzaine ou un mois), au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire pour la période considérée.

Un mécanisme de « crédit-débit » est possible : il peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services, ainsi que des heures d'affluence du public.

Le dispositif des horaires variables doit 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 et des plages mobiles.

Pendant les plages fixes, la présence de la totalité du personnel est obligatoire. Pendant les plages mobiles, les agents choisissent quotidiennement leurs heures d'arrivée et de départ. Le temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être contrôlé afin de s'assurer du respect de la durée hebdomadaire de travail.



8

Quelles sont les modalités d'organisation du temps partiel ?

Les fonctionnaires peuvent, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps (CGFP, art. L612-1).

C'est l'organe délibérant de la collectivité territoriale qui fixe les modalités d'exercice du travail à temps partiel. Pour la détermination des droits à l'avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités correspondantes au grade et à l'échelon de l'agent ou à son emploi (CGFP, art. L612-5).



En quoi le compte-épargne temps consiste-t-il ?

Ouvert à la demande de l'agent, le compte-épargne temps (CET) lui permet d'accumuler des droits à congés rémunérés, dans la limite de 60 jours au maximum. Ce dispositif est ouvert aux agents titulaires et contractuels employés de manière continue et qui ont accompli au moins un an de service. En revanche, les stagiaires en sont exclus.

Un CET est alimenté par le report de congés annuels (sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20), des jours de réduction du temps de travail, et si l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement le prévoit, par le report d'une partie des jours de repos accordés en compensation d'astreinte ou

d'heures supplémentaires. En revanche, le compte-épargne temps ne peut pas être alimenté par le report de congés bonifiés.

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les modalités de l'utilisation de celui-ci par l'agent, sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération. Ainsi, chaque collectivité peut prévoir, par délibération, que les jours épargnés puissent être indemnisés dans les mêmes conditions que pour les agents de l'Etat, ou bien pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), en fin d'année, à la demande des agents. A défaut d'une telle délibération, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

À LIRE AUSSI : [Le compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale en dix questions](#)

10

Quelle est la différence entre une « astreinte » et une « permanence » ?

Une période d'astreinte correspond à 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 (décret n°2000-815, art. 5).

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, leurs modalités d'organisation et la liste des emplois concernés (décret n°2001-623, art. 5). Lorsqu'il est fait appel à l'agent, la durée de son intervention (temps de travail et temps de déplacement aller-retour) est considérée comme un temps de travail effectif.

La permanence consiste dans l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel ou un lieu désigné par son chef de service, dans des cas définis, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (décret n°2005-542, art.1).

Les agents en astreinte ou en permanence bénéficient d'une indemnité ou, à défaut, d'un repos compensateur. Les modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences sont fixées par le décret du 19 mai 2005 (n°2005-542). Toutefois, ces compensations ne peuvent pas être accordées aux agents qui bénéficient d'un logement de service (concession de logement par nécessité absolue de service) ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure.

Notes

- Code général de la fonction publique, art. L611-2 et art. L612-1
- 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 FPT
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte-épargne temps
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans 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'Etat et dans la magistrature

