

Temps de travail dans la FPT

REFERENCES JURIDIQUES :

- Articles L. 611-1 ; L. 611-2 ; L. 612-1 à L. 612-8 et L. 613- 1 à L. 613-7 du Code général de la fonction publique (ancienne loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).
- Articles L. 621-11 à L. 621-12 du Code général de la fonction publique (ancienne loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité)
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif
- Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à 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 d'État
- 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°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogation aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement
- Décret n°2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales en application des articles 18, 19, 30 et 104 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Circulaire MFPF 1202031 C 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
- Circulaire NOR INT / B / 08 / 00106 / C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée solidarité dans la fonction publique territoriale
- Circulaire préfectorale n°DRCL-BLE-CP-2021278-0001 du 5 octobre 2021 relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Avant- propos

Le temps du travail dans la Fonction publique est un sujet constamment débattu.

En effet, de nombreuses études ont été effectuées en la matière, notamment le Rapport Roché de 1999, le Rapport Pêcheur de 2013 et plus récemment le Rapport Laurent de 2016. Tous ces rapports rejoignent un même constat : réformer et uniformiser le temps de travail dans la Fonction publique.

Plus particulièrement, le Rapport Laurent souligne que les cycles de travail sont trop nombreux et différents, ce qui augmente les disparités dans la Fonction publique. De plus, cette disparité induit une augmentation des jours inscrits au Compte-épargne-temps (CET), qui alourdi davantage les charges pour les finances publiques déjà en difficultés.

Ce constat a inspiré la modification des règles sur le temps de travail dans l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique , qui **a mis fin aux régimes dérogatoires et impose à l'ensemble des collectivités le respect des 1 607 heures annuelles comme durée effective annuelle de travail dans la fonction publique.**

L'objectif poursuivi a été celui d'une harmonisation au sein de la Fonction publique et une égalité entre les agents publics.

La loi précise que les collectivités territoriales et établissements publics qui avaient maintenu un tel régime de travail disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article L.611-2 du CGFP (ancien article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), de nouvelles règles relatives au temps de travail. Ces nouvelles règles entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition, soit :

- **Au 1^{er} janvier 2022** pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés
- **Au 1^{er} janvier 2023** pour les départements et les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

La circulaire préfectorale n°DRCL-BLE-CP-2021278-0001 du 5 octobre 2021 rappelle aux collectivités et établissements publics qu'ils ont jusqu'au **1^{er} janvier 2022** pour se conformer au temps de travail légal de 1 607 heures annuelles (+ des 25 jours de congés annuels pour un agent à temps complet travaillant 5 jours + les 2 jours de fractionnement éventuels en plus des 1607h+ éventuelles autorisations d'absence). Passé cette date butoir, les délibérations portant sur l'instauration d'un de ces régimes dérogatoires seront dépourvues de toute base légale et donc seront considérées comme irrégulières.

Cette mise en conformité doit être effectuée si et seulement si l'administration avait antérieurement délibéré sur l'application d'un régime dérogatoire au 1607h. Elle va conduire à supprimer tous les congés dépourvus de base légale (jour du maire/du président, jour d'ancienneté, congés de pré-retraite, pont, etc....).

Si la collectivité n'a pas mis en place la journée de solidarité, elle devra également délibérer pour le faire.

Concernant les impacts le retour aux 1 607 heures, ils peuvent se traduire au travers des avantages et des inconvénients comme suit :

	Avantages	Inconvénients
Pour les agents	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de temps pour faire leur travail - Plus de temps pour se former 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune modification de rémunération - Risque de multiplication des arrêts de travail (usure plus importante de l'agent)
Pour les employeurs publics	<ul style="list-style-type: none"> - Les agents sont plus présents dans les services - Meilleure qualité de travail - Moins d'heures supplémentaires et complémentaires à rémunérer 	<ul style="list-style-type: none"> - Multiplication de l'absentéisme des agents (en raison de la perte de congés)

I - La définition du temps de travail

1. Le régime légal de la durée de travail

➤ Respect obligatoire des 1 607 heures par an

L'article 1^{er} du décret n°2000-815 du 25 août 2000 dispose que « *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.* »

Ainsi, un agent peut être amené à effectuer des heures supplémentaires qui ne sont donc pas comprises dans le calcul de la durée annuelle de travail effectif.



Autrement dit, pour un agent à temps complet, le temps de travail effectif est fixé à **35 heures par semaine** et 1 607 heures par an (= 1600 heures travaillées + 7h de la journée de solidarité), sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées ni des jours de congés annuels (et jours de fractionnements éventuels) ; des jours fériés légaux et des garanties minimales (jours de repos, limitation de la durée de travail journalière et hebdomadaires...).

Selon un arrêt du Conseil d'Etat en date du 9 octobre 2002, Fédération Nationale Interco CDFT (n°238461), la durée annuelle de travail constitue à la fois **un plafond et un plancher**.

- ⇒ Un plafond car il s'agit d'un maximum d'heures à effectuer, sans que les heures supplémentaires soient comprises.
- ⇒ Un plancher car la durée de travail annuelle des agents à temps complet ne peut être inférieur à 1 607 heures (sauf exceptions prévues par les textes).

La durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures est calculée comme suit :

Nombre de jours de l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés	137 jours
- Repos hebdomadaire	104 jours
- Congés annuels	25 jours
- Jours fériés (forfait)	8 jours en moyenne = 137 jours
Nombre de jours travaillés	365 - 137 = 228 jours

228 jours x 7 heures = 1 597 heures
 (arrondie à 1 600 heures)

 + 7 heures de la journée de solidarité

 = 1 607 heures annuelles

A noter :

La durée annuelle de travail effectif doit être dissociée du **temps de travail rémunéré** qui est calculée comme suit :

52 semaines (46 semaines + 5 semaines de congés annuels + 8 jours fériés)
 x 35 heures par semaine
= 1 820 heures payées par an



La durée légale doit être proratisée pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

S'agissant du temps non complet : Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures.

Durée hebdomadaire	Durée annuelle	Base de calcul pour la rémunération
35h	1607	35/35
28h	1286h	28/35
20h	918h	20/35
17h30	803,30h	17,50/35
14h	643h	14/35

S'agissant du temps partiel : Le temps partiel constitue un droit ou une autorisation accordé à un agent d'exercer pendant une période déterminée ses fonctions pour une durée inférieure à celle prévue pour l'emploi qu'il occupe normalement.

Quotité de temps partiel	Durée hebdomadaire			Durée annuelle			Base de calcul pour la rémunération
Temps complet 100%	35h	37h	39h	1607h	1695h	1786h	100% de la rémunération
90%	31h30	33h	35h	1443h	1512h	1607h	32/35ème de la rémunération
80%	28h	29h30	31h	1286h	1351h	1420h	6/7ème de la rémunération
70%	24h30	26h	27h	1122h	1191h	1237h	70% de la rémunération
60%	21h	22h	23h30	962h	1008h	1076h	60% de la rémunération
50%	17h30	18h30	19h30	803,30h	847h	893h	50% de la rémunération

➤ Les exceptions qui demeurent

- ➔ En vertu de l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'ancien article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (désormais codifié à l'article L. 611-2 du CGFP), « *l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du Comité Social Territorial (CST), compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé 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 en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* »

A la lecture de l'étude d'impact de la loi susvisée (cf. article 18), il semble que les collectivités conservent toutefois la possibilité de définir, par délibération, des régimes de travail spécifiques en application des dispositions de l'article L. 611-2 du CGFP, tels qu'un dispositif d'annualisation du temps de travail ou de réduction de la durée du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions (horaires atypiques, métiers soumis à une forte pénibilité...). **Il n'existe aucune liste définie des sujétions particulières.**



Cependant, les sujétions particulières doivent être liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Cette dérogation légale doit rester une exception et ne doit pas être étendue à l'ensemble des agents.

- ➔ **De même, on relèvera que certains cadres d'emplois bénéficient aussi de régime dérogatoire de par leur statut (enseignement artistique, sapeur pompiers...).**

A noter :

La durée de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée, contrairement aux autres agents de la fonction publique territoriale, par des dispositions propres à leur statut. Ces agents sont soumis à une obligation de servir spécifique d'une durée hebdomadaire fixée à

- **16 heures pour les professeurs territoriaux** d'enseignement artistique (Article 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991)
- **à 20 heures pour les assistants spécialisés et assistants territoriaux** d'enseignement artistique (Article 2 du décret n° 91-861 du 2 septembre 1991)

A titre dérogatoire et par homologation avec les personnels enseignants de l'éducation nationale, **les règles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.** En l'état actuel de la réglementation, les obligations de service des fonctionnaires relevant de ces cadres d'emplois ne peuvent pas être annualisées (Question écrite AN n° 117415 du 27 mars 2007 ; Question écrite AN n° 17228 du 18 mai 2004 ; Conseil d'Etat n° 266692 du 13 juillet 2006).

Cependant dans le respect des durées de travail, un agent professeur ou assistant territorial d'enseignement artistique pourra se voir confier un travail pendant le temps des vacances scolaires. En effet ces agents bénéficient des mêmes congés annuels que celles attribués aux autres agents territoriaux, à savoir 5 fois les obligations hebdomadaires de service (Question écrite AN n° 109865 du 16 août 2011)

- ➔ La collectivité ou l'établissement a également la possibilité d'établir des régimes de travail spécifiques en vertu desquels **la durée légale de travail excède les 1 607 heures annuelles**, sans préjudices des heures supplémentaires. Ce régime ne peut être légal que si l'agent concerné **dispose de jours d'ARTT en contrepartie**.

A noter :

Une fiche relative aux Jours d'ARTT est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ ARTT et Forfait-jours/
Un modèle de délibération relative à l'ARTT est disponible rubrique : Modèles d'actes/ Délibérations/ Délibération ARTT/.

- ➔ De plus, ne sont pas des régimes dérogatoires au sens de l'article 47 de la loi du 6 août 2019, l'instauration d'un **cycle de travail** particulier (été/hiver) et le dispositif **d'annualisation du temps de travail**, dès lors que le cumul des temps de travail permet d'atteindre les 1 607 heures.

A noter :

Une fiche relative au cycle de travail et à l'annualisation est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ Cycle de travail et annualisation : mode d'emploi/

➤ **La journée de solidarité**

En vertu des articles L. 621-11 à L. 621-12 du CGFP, la journée de solidarité est **une journée de travail supplémentaire non rémunérée prise en compte dans la durée annuelle de 1 607 heures** pour tout agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures, en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La circulaire NOR INT / B / 08 / 00106 / C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée solidarité dans la fonction publique territoriale précise que **la collectivité doit prendre une délibération, après l'avis du Comité Social Territorial (CST)**, concernant les modalités de mise en œuvre de cette journée.

La délibération peut prévoir de :

- Laisser le choix de la modalité aux agents,
- Déterminer la modalité en fonction des catégories d'agent,
- Déterminer un dispositif unique,



La loi n° 2008-351 supprime toute référence au lundi de Pentecôte. Désormais, la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- **Les agents travaillent un jour férié normalement chômé, à l'exception du 1^{er} mai.**

La délibération fixera le jour férié considéré.

Lorsqu'un jour férié choisi n'est pas le lundi de Pentecôte, le lundi de Pentecôte demeure un jour férié. La journée travaillée est limitée à 7 heures de travail pour un agent à temps complet, quel que soit la durée de service quotidienne que l'agent effectue en principe (proratisation des 7 heures pour les agents à temps partiel et à temps non complet).

Exemple : le lundi de la Pentecôte.

Si la journée est par exemple fixée 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 (CE, 6 septembre 2006, n°284903).

- **La suppression d'un jour d'ARTT à l'ensemble des agents** qui ont un cycle de travail supérieur à 35 heures

Cette possibilité n'est envisageable que pour les agents à temps complet.

Le lundi de Pentecôte ainsi que l'ensemble des autres jours fériés de l'année demeurent fériés

- **Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures supplémentaires, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel.**

Exemple : détermination d'un jour non habituellement travaillé dans la collectivité ou répartition des 7 heures notamment par le travail de quelques minutes ou heures en plus chaque jour durant une période précise (plusieurs semaines ou mois).

Indépendamment de l'option retenue, il est interdit de supprimer un jour de congé annuel du contingent de congés annuels auquel peut prétendre un agent au titre de chaque année civile.

Les collectivités bénéficient donc d'une certaine souplesse. En effet, il est possible, par exemple, de fractionner la journée de solidarité en demi-journées ou en heures. Il est également possible, pour une même collectivité, d'appliquer des modalités différentes pour tenir compte des contraintes de chaque service.



Les agents à temps non complet sont également concernés par la journée de solidarité, **les 7 heures de cette journée sont proratisées** proportionnellement à leur quotité de temps de travail (circulaire ministérielle du 7 mai 2008).

Exemples :

- ❖ Un agent à temps non complet à 80% (soit 28 heures hebdomadaires) effectuera 5,60 heures (7 heures x 28 heures ÷ 35 heures) de travail en plus au titre de sa journée de solidarité.
- ❖ Un agent à 50% (soit 17,50 heures hebdomadaires) effectuera 3,50 heures au titre de la journée de solidarité (7 heures x 17,50 heures ÷ 35 heures).

A noter :

Un modèle de délibération est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Modèles d'actes/ Délibérations/ Délibération fixant les modalités de réalisation de la journée de solidarité/



➤ L'illégalité des jours de congés locaux

Aucune disposition ne précise expressément que les jours de congés locaux sont interdits. Cependant, **cette interdiction découle implicitement de l'obligation pour les employeurs de respecter la durée légale de temps de travail.**

En effet, tous les congés accordés qui réduisent la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent être maintenus. Tous ces congés doivent être supprimés avant le 1^{er} janvier 2022.

Ces jours de congé locaux dépourvus de base légale ont des dénominations qui varient d'une collectivité à une autre :

- « Jour du maire »
- « Jour du président »
- « Congés d'ancienneté »
- « Jours préfecture »
- « Demi-journée braderie »
- « Jours de ponts »

A noter :

En 2015, la CRC Bretagne a évalué le surcoût annuel à 23,7 millions d'euros pour ces jours de congés locaux.

➤ Les jours fériés

Les jours fériés constituent des jours de congés supplémentaires rémunérés, accordés en plus des droits à congés annuels.



Les jours fériés ne sont en principe pas travaillés et n'ont aucune incidence sur la rémunération car ils entrent dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1 607 heures pour les agents à temps complet) **sont donc payés.**

Les jours fériés ne donnent lieu ni à une déduction ni à récupération. :

- **L'administration ne peut donc pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié.**
- **De même, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour non travaillé (samedi, dimanche, jour de repos hebdomadaire de l'agent ou jour de temps partiel ...), même s'il s'agit du 1^{er} mai, il ne donne lieu ni à récupération ni congé supplémentaire (CE 21.01.1991 - N° 102121 Mme MOULIN).**

Par conséquent, il n'existe, sauf accord, aucun droit à récupération des jours fériés ou chômés.

Exemple : Un agent à temps partiel ayant habituellement son jour de repos le lundi ne peut prétendre à une récupération si un jour férié tombe ce même jour.

De même pour un agent à temps complet qui souhaite récupérer un jour férié tombant un dimanche habituellement non travaillé.

Un jour férié inclus dans une période de congé (annuel, maladie, maternité, accident de travail) n'est pas imputé sur la durée de ce congé. Autrement dit, ce jour férié ne donne pas droit à un jour de repos supplémentaire, il est intégré dans le calcul des congés.

Dans un service où les jours fériés sont habituellement non travaillés, l'agent n'a pas à poser un jour de congé pour un jour férié inclus dans une période de congé annuel. À l'inverse, si l'agent travaille dans un service où les jours fériés sont habituellement travaillés, l'agent devra poser un jour de congé pour un jour férié inclus dans une période de congé annuel.

Le calendrier compte 11 jours fériés légaux (article L. 3133-1 du Code du travail) :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1^{er} mai ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- L'Assomption ;
- La Toussaint ;
- Le 11 novembre ;
- Le jour de Noël.

Ce sont en principe des jours chômés et payés.

Aussi l'agent qui ne travaille pas un jour férié sera rémunéré normalement, soit 1/30e, comme un jour habituel, car ils entrent dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1 607 heures pour les agents à temps complet).



Si la journée de solidarité a été fixée sur un jour férié autre que le 1^{er} mai par délibération, il sera alors travaillé.

De même pour des nécessités de service, l'agent peut être amené à travailler un jour férié.

Ses droits dépendent alors selon que les heures effectuées sont incluses ou non dans le cycle de travail habituel de l'agent concerné.

→ **Si l'agent travaille un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé (cycle normal de travail de l'agent):**

L'agent pourra percevoir en plus de sa rémunération normale, une **indemnité horaire pour chaque heure de travail effectif effectuée, dans le cadre du travail un jour férié** ou d'un dimanche. Le taux de cette indemnité est de 0,74 € par heure effective de travail en vertu de l'arrêté du 19 août 1975.

Pour la même période, l'indemnité ne peut être cumulée avec aucune rémunération horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ni avec aucune indemnité attribuée au même titre (article 2 de l'arrêté ministériel du 19 août 1975).

Le versement de cette indemnité est fondé sur l'existence de sujétions particulières. Il **nécessite une délibération préalable de l'assemblée délibérante, prise après avis du Comité Social Territorial (CST)**, qui doit désigner les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires, stagiaires ainsi que les agents contractuels, et les conditions d'attribution.

L'assemblée délibérante peut si elle le souhaite retenir des taux inférieurs à ceux qui découlent de l'application des dispositions réglementaires, c.-à-d. fixer un taux inférieur à 0.74€/heure.

→ **Lorsque l'agent travaille exceptionnellement un jour le jour férié qui est habituellement non travaillé (participation à une manifestation...)**

S'il s'agit d'un agent temps complet : **L'agent bénéficie d'une compensation pour ce travail supplémentaire en heures supplémentaires** qui seront alors soit récupérées soit rémunérées par des IHTS au taux des heures supplémentaires du dimanche et des jours fériés (majoration de 66% pour les jours fériés) si une délibération le prévoit. Il résulte de la circulaire du 11 octobre 2002 que le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être prévue, par délibération de la collectivité, dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

S'il s'agit d'un agent temps non complet : **L'agent bénéficie d'une compensation par la rémunération d'heures complémentaires** rémunérées au tarif normal si aucune délibération ne prévoit une majoration.

Contrairement aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la majoration des heures complémentaires (si une délibération le prévoit) ne distingue pas si les heures sont effectuées de jour, de nuit, le week-end ou un jour férié.

A noter : Le cas particulier du 1^{er} mai



Le 1^{er} mai se distingue des autres jours fériés. C'est un jour férié **obligatoirement chômé et payé** (article L. 621-9 du CGFP) qui bénéficie d'un régime particulier puisqu'il se traduit par **une interdiction de travailler, à l'exception des services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (gardiennage, sécurité ...) et doivent être exercés tous les jours.**

- ▶ **La journée de solidarité ne peut être accomplie le 1^{er} mai.**
- ▶ Si le 1er Mai tombe un jour de repos hebdomadaire (samedi, dimanche ou temps partiel) : Aucun jour de repos supplémentaire n'est dû lorsque le 1er Mai coïncide avec les jours de repos hebdomadaires. Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel. Ce jour est payé.
Si le 1^{er} Mai tombe un jour habituellement travaillé : Les agents bénéficient d'un jour férié, sans perte de rémunération.
Pour les agents rémunérés à l'heure, les heures non travaillées sont payées au taux horaire normalement appliqué dans la collectivité.
- ▶ Réglementation en cas de travail effectué le 1^{er} mai
Dans les cas exceptionnels tenant à la nature de l'activité du service, les agents peuvent être amenés à travailler le 1er Mai.
La réglementation a évolué concernant la rémunération de ce jour exceptionnellement travaillé.

- Réglementation applicable entre le 1^{er} mars 2022 et 1^{er} janvier 2023 :

L'article L. 621-9 du code général de la fonction publique entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022 disposait que : « Le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail. » L'article L.3133-6 du code du travail dispose : « Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, **les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.** »

En application de cette disposition, **les agents publics travaillant le 1^{er} mai devaient être rémunérés le double d'un jour normal, à l'identique des agents de droit privé qui relèvent du code du travail.**
Cependant, aucune précision n'était apportée quant aux modalités de rémunération du 1^{er} mai travaillé.

- Réglementation applicable à compter du 1^{er} janvier 2023 :

L'article 161 de loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 est venu abrogé l'article L 621-9 du CGFP susvisé et a ainsi rétabli le droit antérieur au 1^{er} mars 2022, à savoir que l'agent qui est amené à travailler ce jour sera indemnisé dans les mêmes proportions qu'un autre jour férié :

-soit la rémunération mensuelle est maintenue, augmentée de l'indemnité pour heure supplémentaire au taux des heures du dimanche et des jours fériés (pour les heures effectuées au-delà de 35h hors filière artistique) sous couvert d'une délibération prévoyant leur compensation ; ou des heures complémentaires, éventuellement majorées si une délibération le prévoit (pour les heures effectuées en deçà de 35h hors filière artistique)

-soit la journée du 1er Mai est récupérée (cette possibilité n'est possible que pour les agents à temps complet)

2. La notion de travail effectif

➤ Définition

En vertu de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, 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 des occupations personnelles.* »

➤ Le temps inclus dans le temps de travail effectif

i. La période d'astreinte

Conformément à l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005, **le temps d'intervention pendant la période d'astreinte, y compris le temps de déplacement, sont assimilés à du temps de travail effectif.**

En effet, **l'agent demeure à la disposition de son employeur en cas de besoin et son déplacement est une demande de l'employeur** qui constitue donc une prestation (CE, 13 décembre 2010, n° 331658).

ii. La formation professionnelle

D'après l'article 3 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, **la formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui constitue un temps de travail effectif** pour le calcul des droits à pension ou à avancement; ce qui explique également le maintien de la rémunération sur le temps de la formation.

iii. L'exercice du droit syndical

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 précise que **les absences liées à l'exercice du droit syndical sont considérées comme du temps de travail effectif** pour le calcul des droits à pension ou à avancement.

iv. Le temps d'inaction

Plusieurs postes ont un temps d'inaction, il s'agit notamment des sapeurs-pompiers lorsqu'ils n'ont pas encore reçu d'appel ou d'un veilleur de nuit qui reste en place « sans rien faire ».

Concernant le veilleur de nuit il s'agit bien d'un temps de travail effectif (Conseil d'Etat, 19 décembre 2007, n° 296745). En effet, on retrouve la notion de mise à disposition de l'agent à l'employeur, le veilleur de nuit est **opérationnel à tout moment.**

De même pour un sapeur-pompier volontaire ayant **l'obligation de répondre aux appels de son employeur** (CJUE, 21 février 2018, n° C518/15, affaire Ville de Nivelles c/Rudy Matzak)

v. Le temps de déplacement

D'après le Conseil d'Etat dans un arrêt du 13 décembre 2010, n° 331658, lorsque l'agent exécute, à la demande de l'employeur, une prestation (par exemple : conduite d'un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel, trajet pour se rendre du lieu de résidence administrative à un chantier ou à une réunion ou RDV professionnel), alors il s'agit d'un temps de travail effectif. dès lors qu'il est intégralement consacré au trajet.

Ainsi, les déplacements effectués par un agent entre sa résidence administrative et les différents sites d'exercice des fonctions relèvent de ses obligations de service et doivent ainsi être regardés comme du temps de travail effectif et rémunérés à ce titre (CAA Lyon 25/02/ 2021 n°20LY01646). Dans la mesure où ils constituent du temps de travail effectif, de tels déplacements doivent être rémunérés comme tel pour la durée réelle qu'ils représentent et ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation selon un système forfaitaire (CAA Nantes 11/11/ 2022 n°21NT03679).



➤ **Le temps exclus du temps de travail effectif**

i. Le temps de trajet domicile-travail

Le temps de trajet domicile-travail est exclu du temps de travail effectif car il s'agit d'une simple obligation précédente l'entrée en fonction, dans ce temps **l'agent n'est pas encore à disposition de son employeur** (CAA de Lyon, 5 décembre 2007 n°16LY00092).

On notera cependant que la cour de cassation a jugé que le temps de trajet entre son domicile et ses premiers et derniers rendez-vous constitue du temps de travail effectif dès lors que le salarié devait être en mesure de fixer des rendez-vous, appeler et répondre à des appels avec son téléphone professionnel tout en conduisant le véhicule mis à sa disposition par la société (C. cass du 23/11/ 2022 n°20-21924). A ce jour, le conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur cette question pour les agents publics. Nous ne sommes pas en mesure de vous dire s'il appliquera cette jurisprudence retenue pour les salariés du secteur privé.

ii. Le temps de repas

* Par principe :

La pause repas n'est pas prise sur le temps de travail, même si les agents prennent leur repas sur leur lieu de travail (local mis à leur disposition pour se restaurer) mais sans être dérangés, il s'agit d'une pause non comprise dans le temps de travail, et de ce fait non rémunérée.

* Par exception :

La pause méridienne est comprise dans le temps de travail dès lors que le personnel est à la disposition de son employeur.

En effet, le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif lorsque les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles : cela peut notamment être le cas pour le personnel affecté aux cantines scolaires si les agents sont tenus, durant leur repas, de surveiller les enfants, d'être à leur disposition en cas de besoin

A noter :

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. **Ces modalités doivent être prévues par l'autorité territoriale.**

Néanmoins, en application de certaines circulaires, une durée minimale de 45mn pour le déjeuner du midi est recommandée. Sur le plan des conditions de travail, une pause méridienne inférieure à 45 mn semble insuffisante pour pouvoir récupérer et se restaurer dans de bonnes conditions notamment quand les personnes exercent des travaux pénibles.

iii. Le temps de pause

* Par principe :

Le temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif **dès lors que la présence de l'agent n'est pas requise** (CAA de Bordeaux, 27 octobre 2014, n°13BX02277 : y compris durant une courte pause ; Cass. Soc., 3 novembre 2005, n°04-10935 : y compris lorsque la pause quotidienne doit être prise à des moments précis fixés par l'autorité territoriale en fonction des nécessités de service).

* Par exception :

D'après un arrêt rendu par la Cour administrative de Marseille en date du 4 juin 2013, n°11MA02769, **le temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif dès lors que l'agent demeure à la disposition de son employeur.**

A noter :

Le **temps de pause réglementaire de 20 minutes au bout de 6 heures de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré**. De plus, « est illégale la décision d'une autorité publique qui, minorant le nombre d'heures de travail effectuées par un agent, n'a pas rémunéré le temps de ses pauses réglementaires. En effet, même si elle établissait que cet agent prenait 10 minutes de pause toutes les heures, une telle situation ne l'autorisait pas à minorer sa rémunération, mais relevait, le cas échéant, des pouvoirs d'organisation du service ou des pouvoirs disciplinaires de l'autorité hiérarchique ». (CAA Nancy, 30 octobre 2008, n°06NC01450)

iv. Le temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas assimilé à du temps de travail effectif s'il s'agit d'une **obligation liée au travail**. En effet, « le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage ne peut être regardé, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, comme un temps de travail effectif au sens des dispositions de l'article 2 du décret 25 août 2000, dès lors qu'il s'agit d'un **temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs** » (CE, 4 février 2015, M. A.B n°366269).



De même pour le temps de douche (Question écrite Assemblée Nationale, 8 mars 2016, n° 93824).

v. La période d'astreinte

D'après la jurisprudence du Conseil d'Etat du 1er juillet 1998, pourvoi n° 180941 : **les périodes durant lesquelles un agent est astreint à résider dans le logement de fonction mis gratuitement à sa disposition, sans obligation particulière de service (sans intervention), ne font pas partie de son temps de travail effectif.**

3. Les garanties minimales à respecter sur le temps de travail et heures supplémentaires

La durée légale du travail est fixée par la réglementation relative au temps de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2002, elle est fixée à 35 heures par semaine.

Selon le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article L. 611-2 du CGFP : « *Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 sous réserve des dispositions [de ce décret n°2001-623].* »

Selon le décret 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, l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :

	Travailleurs adultes	Travailleurs mineurs
Durée maximale hebdomadaire	48 heures 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives	35 heures
Durée maximale quotidienne	10 heures	8 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures y compris le temps de pause et de repas (art. 3-1 du décret)	8 heures

	Travailleurs adultes	Travailleurs mineurs
Repos minimum : - Journalier - Hebdomadaire	11 heures 35 heures y compris en principe le dimanche <i>A noter : la jurisprudence européenne évoquée ci-dessous dans l'encart</i>	12 heures
Pause	20 minutes par tranche de 6 heures de travail effectif consécutives (sauf dispositions particulières concernant certains emplois). Sur ce point, ces 6 heures doivent correspondre à du temps de travail effectif sans interruption (CE, 13 décembre 2010, n°331658)	Pause obligatoire de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4h30
Pause méridienne	Recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail (N'est pas précisé dans le décret mais préconisé par la circulaire n°83-11 du 05/05/1983)	Recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail (N'est pas précisé dans le décret mais préconisé par circulaire n°83-11 du 05/05/1983)
Travail de nuit	De 22 heures à 5 heures Une période de 7 heures consécutives entre 22 heure et 7 heure	Travail de nuit interdit
Travail un jour férié	le 1er mai étant obligatoirement chômé sauf rares exceptions Les autres jours fériés sont en principe chômés	Travail jours fériés interdit
Dérogations possibles aux garanties minimum	<p>1. si agents affectés à la protection des personnes et des biens : Les dérogations rentrant dans ce cadre sont fixées par décret</p> <p>ex : pour certains agents du ministère de l'Équipement et des transports et certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales dans le cadre de la loi de décentralisation du 13 août 2004 - en l'occurrence les agents travaillant dans les services ou parties de services des routes, ports et voies d'eau ayant fait l'objet d'un transfert aux collectivités (articles 18, 19, 30 et 104 de la loi du 13 août 2004) en application du décret n°2007-22 du 5.01.2007 renvoyant au décret n°2002-259 du 22.02.2002 pour connaître les modalités dérogatoires</p> <p>2. si des circonstances exceptionnelles existent (graves intempéries, catastrophe naturelle) et sur une période limitée : <i>sur décision du chef de service qui informe les représentants du personnel au CST compétent).</i></p> <p><u>NOTA</u> : L'application du régime des astreintes et permanences ne constitue pas une dérogation aux garanties minimales. Ces dernières s'appliquent donc en cas d'intervention des agents. Par exemple, un agent ayant effectué une intervention entre 2 h et 3 h du matin ne peut pas reprendre son poste à 8 h du matin le lendemain, puisque les 11 heures de repos consécutives obligatoires n'ont pas été respectées.</p>	

A noter :

Un arrêt de la CJUE n°C-477/21 du 2 mars 2023 précise que le droit au repos hebdomadaire et le droit au repos journalier sont distincts et n'ont pas la même finalité. De ce fait, selon le juge européen, qui se fonde sur la directive du 4 novembre 2003, le repos journalier ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire mais s'y ajoute (11h + 35h = 46 heures). Par conséquent, lorsqu'est accordée à un travailleur une période de repos hebdomadaire, celui-ci a également le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ce repos hebdomadaire.

4. Les congés annuels

En vertu de l'ancien article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (codifié à l'article L. 621-1 du CGFP), « **tout fonctionnaire en activité à droit pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service** ». Les **agents contractuels** ont, dans les mêmes conditions, ce droit à un congé annuel.

Exemples: un agent travaillant 5 jours à droit à 25 jours de congés annuels par an (5*5) quel que soit sa durée de service ; un agent travaillant 4 jours / semaine a droit à 20 jours de congés annuels /an (4*5).

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent, et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.

L'agent travaillant à temps partiel ou à temps non complet, décompte ses jours de congés annuels uniquement sur la base de ses obligations hebdomadaires réelles de service.

L'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs. Cette règle ne s'applique pas quand l'agent bénéficie de congés bonifiés.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre), ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de services accomplis. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Ils sont assimilés à du service effectif.

A noter :

Une fiche relative aux congés annuels est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Congés annuels/.



5. Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Les autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être **accordées aux agents territoriaux à l'occasion d'événements (familiaux, vie courante, motifs professionnels, et civiques)** sous réserve des nécessités de service. Elles ne constituent pas un droit (sauf quelques exceptions) mais une libéralité susceptible d'être accordées sous réserve des nécessités de service par l'autorité territoriale (ancien article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 codifié à l'article L. 622-1 du CGFP).

Dans la FPT, il appartient aux employeurs publics locaux de **délibérer après avis du CT** pour fixer la liste des cas et modalités d'attribution de ces ASA.

A noter :

Une fiche relative aux autorisations spéciales d'absence est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique /Instances/ Comite Social Territorial (CST)/ Docutiles/.
Un modèle de délibération est également disponible rubrique/ Modèles d'actes/ Délibérations/ Délibération autorisations absence/.



II – L'organisation du temps de travail

1. Les aménagements du temps de travail

➤ Horaires variables

L'article 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 donne la possibilité à l'autorité territoriale d'instaurer un dispositif d'horaires variables **permettant aux agents de moduler leurs horaires journaliers de travail**. Cela se traduit pour les agents d'un **choix de l'heure d'arrivée et de départ, dans le respect des plages horaires où la**

présence des agents est obligatoire. La mise en œuvre du système d’horaires variables doit être prévue dans le règlement intérieur de la collectivité ou de l’établissement public.

L’objectif étant d’améliorer les conditions de vie et de travail des agents, ainsi que de renforcer l’efficacité du service public. Pour étayer la réflexion :

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> ○ Adaptation du temps de travail à la charge de l’activité ○ Meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle ○ Souplesse ○ Réduction des heures complémentaires ○ Reconnaissance du travail des cadres (récupération) ○ Attractivité de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non applicable à tous les postes ○ Complexité de gestion ○ Réduction des plages horaires communes de travail en équipe ○ Risque de course au décompte du temps ○ Effets induits par les récupérations

En vertu de l’article 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, la consultation du Comité social Territorial (CST) est requise.

De plus, il appartient à l’autorité territoriale de prendre un certain nombre de considérations au préalable :

- ⇒ Définir et **fixer une période de référence** au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d’heures correspondant à la durée réglementaire (7 heures par jour).
- ⇒ Prévoir et **indiquer les services éligibles aux horaires variables.**
- ⇒ **Fixer les plages d’horaires variables** d’arrivée et de départ.
- ⇒ **Fixer une plage fixe** où tous les agents doivent être présents en tenant compte des heures d’affluence du public : une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à 4 heures par jour.
- ⇒ **Prévoir par délibération un dispositif de crédit-débit** permettant le report d’un nombre limité d’heure de travail sur une période donnée. Le nombre maximum d’heures pouvant être inscrits doit être précisé, le plafond étant fixé à 6 heures pour une période de référence d’une quinzaine et à 12 heures pour une période de référence d’un mois.

Exemples :

La collectivité a délibéré pour la mise en œuvre d’un report maximal de crédit d’heures de 10 heures pour 1 mois :

- Sur 1 mois, l’agent pointe avec un quota d’heures supérieur à son cycle de travail de 14 heures par rapport à ce qu’il devait réaliser
- Au début du second mois, il ne pourra demander à utiliser son crédit d’heures que pour une durée de 10 heures et non 14 heures

- ⇒ **Prévoir un contrôle journalier des heures effectuées**, notamment par l’instauration d’un système de pointage automatisé.

➤ **Cycle de travail et annualisation**

Le temps de travail est organisé sur la base de cycles de travail en année civile (art. 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001), soit homogène (même cycle toute l’année), soit varié (plusieurs cycles dans l’année).

Le cycle de travail varié est une période **où coïncident des temps de travail et des temps de repos afin d’alterner des périodes de haute activité et des périodes de basse activité.**

Les cycles de travail sont institués par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST), si les nécessités de service l'imposent selon la nature des fonctions. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ces cycles en respectant la durée annuelle de travail (1607 heures).



A noter :

Une fiche relative au cycle de travail et à l'annualisation est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ Cycle de travail et annualisation : mode d'emploi/

2. Les sujétions particulières

➤ Le travail de nuit planifié dans le temps de travail habituel de l'agent

Certains agents de la Fonction publique territoriale sont amenés à travailler de nuit, il s'agit notamment des personnels des maisons de retraite, éboueurs, agents techniques assurant des astreintes hivernales, policiers municipaux, régisseurs de salles de spectacle.



En tout état de cause, même en cas de travail de nuit, **les garanties minimales doivent être respectées** et celles-ci ne peuvent être dérogées que dans des cas limités.

En vertu de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, le travail de nuit comprend au moins la **période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.**

Le décret n°61-467 du 10 mai 1961 prévoit **une indemnité horaire pour travail de nuit**. Cette indemnité s'applique sous réserve d'une délibération prise après avis du Comité Social Territorial (CST),.

Les arrêtés ministériels du 20 avril et 30 août 2001 fixe le taux de cette indemnité à :

- **0,17€ par heure en cas de travail de nuit**
- **Majoration à 0,80€ par heure (0,90€ pour la filière médico-sociale) en cas de travail de nuit intensif** (la notion de travail intensif correspond à une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance).

➤ Heures supplémentaires de nuit

Lorsque l'agent effectue des heures supplémentaires de nuit à la demande de son employeur (article 4 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002), **celles-ci sont soit indemnisées ou récupérées.**

L'heure supplémentaire est **majorée de 100%** en cas de travail supplémentaire de nuit.

La durée de récupération est fixée par l'organe délibérant.

A noter :

Une fiche relative aux heures supplémentaires et heures complémentaires est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ Les heures supplémentaires et les heures complémentaires/.

➤ Le travail le dimanche et les jours fériés planifié dans le temps de travail habituel de l'agent

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

L'organe délibérant a la possibilité d'instituer par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST), l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour fériés.

L'arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux, fixe son montant à **0,74€ par heure travaillée le dimanche et les jours fériés.**



Les garanties minimales sus rappelées ci-avant doivent être respectées en cas de travail le dimanche ou les jours fériés.

➤ Travail supplémentaires le dimanche et les jours fériés

Si l'agent est amené à effectuer des heures supplémentaires un dimanche ou un jour férié, alors celles-ci sont indemnisées ou récupérées.

L'heure supplémentaire rémunérée est **majorée de 66% en cas de travail supplémentaire un dimanche ou un jour férié.**

La durée de récupération est fixée par l'organe délibérant.

A noter :

Une fiche relative aux heures supplémentaires et heures complémentaires est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ Les heures supplémentaires et les heures complémentaires/.

3. Astreintes et permanences

En vertu de l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005, l'astreinte est la **période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la collectivité si besoin**



D'après le même article, la permanence correspond à **l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service**, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié (en dehors de son temps de travail habituel).

A noter :

Une fiche relative aux Astreintes et permanences est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Astreintes et permanences/.
Des modèles de délibération sont également disponibles rubrique/ Modèles d'actes/ Délibérations/ Délibération astreinte/ Délibération permanence/.

4. Télétravail

En vertu de l'ancien article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (désormais L. 430-1 du CGFP), le télétravail désigne **toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.**



L'accord national du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail à créer **un socle minimal de règles en matière de télétravail dans la fonction publique**, et constitue **un cadre dans lequel devront s'inscrire les éventuels accords-locaux** en la matière, qui **devront obligatoirement être négociés d'ici la fin de l'année 2021 par les collectivités territoriales.**

De plus, la circulaire préfectorale n°DRCL-BLE-CP-2021278-0001 rappelle aux collectivités territoriales qu'elles doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021.

Cependant, un flou perdure sur l'obligation d'instaurer le télétravail. A l'heure actuelle, seules les collectivités ayant instauré ou souhaitant instaurer le télétravail doivent engager les négociations en vue de conclure à un accord local relatif au télétravail.

A noter :

Une fiche relative au télétravail est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Télétravail/.
Un modèle de délibération est également disponible rubrique/ Modèles d'actes/ Délibération/ Délibération instaurant le télétravail/.

Les heures supplémentaires et les heures complémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service de l'agent, à la demande de l'autorité territoriale (article 4 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002).

- ☞ Les heures supplémentaires sont effectuées **au-delà des 35 heures hebdomadaires** (à partir des 36^{ème} heures) et concernent seulement les **catégories B et C**. Les heures supplémentaires sont susceptibles d'être **indemnisées (IHTS) ou récupérées (dans les modalités prévues par délibération)**.
- ☞ Les heures complémentaires concernent **les agents à temps non complet et sont effectuées en dessous des 35 heures, une indemnisation peut être prévue** (n'est pas une obligation).

A noter :

Une fiche relative aux heures supplémentaires et heures complémentaires est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ Les heures supplémentaires et les heures complémentaires/.
Un modèle de délibération relative à l'IHTS est disponible rubrique/ Modèles d'actes/ Délibération/ Délibération IHTS/.

6. Les jours d'ARTT et le système du forfait-jours

En vertu de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, **les jours d'ARTT correspondent à des jours de repos attribués aux agents qui effectuent plus de 35 heures par semaine afin de ne pas dépasser la durée légale annuelle de 1 607 heures.**

Pour la mise en œuvre des jours d'ARTT, une délibération doit être prise par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST),

L'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 prévoit le système du Forfait-jours qui est **un régime de travail spécifique à deux catégories d'agents : les personnels chargés de fonctions d'encadrement, et ceux ayant des fonctions de conception comportant une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.**

Cette modalité doit être prévue par délibération de l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST),

En outre, ce système permet de **comptabiliser le temps de travail sous la forme de jours travaillés dans l'année**, et donc de laisser une liberté d'organisation de l'emploi du temps des agents concernés.

A noter :

Une fiche relative aux Jours d'ARTT et au système du Forfait-jours est disponible sur l'extranet du site <http://www.cdg28.fr/> rubrique Fiche thématique/ Temps de travail/ ARTT et Forfait-jours/.
Un modèle de délibération relative à l'ARTT est disponible rubrique/ Modèles d'actes/ Délibérations/ Délibération ARTT/.