

Rythme, temps et organisation du travail dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière

Mis à jour en Novembre 2018



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

SOMMAIRE

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Durée du travail	05
Principe : 35 heures	05
Dérogations : durée réduite	05
Limitation et temps de repos	06
Temps de travail effectif	07
Principe	07
Précisions	07
Régime des équivalences	07
Astreintes	07
Organisation du travail	09
Cycles de travail	09
Tableau de service	09
Horaires variables	09
Le forfait jour	09
Les heures supplémentaires	10
Réduction du temps de travail (RTT)	10
Les jours de RTT	10
Les conséquences des absences sur la réduction du temps de travail	10
Compte épargne temps	11

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La durée du temps de travail	12
Principe	12
Dérogations	12
Garanties minimales	13
Temps de travail effectif	14
Notion de temps de travail effectif	14
Régime des équivalences	14
Astreintes	15
Permanences	16
Organisation du temps de travail	16
Cycles de travail	16
Horaires variables	16
Heures supplémentaires	17
Réduction du temps de travail	17
Les jours de RTT	17
Prise en compte des périodes de congé de maladie pour le calcul des RTT	17
Compte épargne-temps	18
Bénéficiaires	18
Alimentation du compte	18
Fonctionnement du compte	18
Utilisation du compte	19
Changement d'employeur	19
Indemnisation en cas de décès	19
Conditions d'indemnisation des jours épargnés	19

INTRODUCTION

Un régime complexe

En janvier 1999, une mission interministérielle sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques, présidée par M. Jacques Roché, conseiller maître honoraire de la Cour des comptes, avait été chargée, dans le cadre de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures, de réaliser un état des lieux de la durée du travail dans la fonction publique, exercice qui n'avait pas été mené depuis la Libération.

Cette mission interministérielle avait alors relevé "la diversité très importante de la durée du travail dans les trois fonctions publiques".

Après la remise de ce rapport, le 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 a fixé de nouvelles règles applicables aux agents de l'Etat, qui n'ont pas été modifiées de manière significative depuis lors.

Les décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 ont transposé ces principes à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière de sorte que la durée annuelle de travail effectif est normalement identique dans les trois fonctions publiques.

La durée du travail effectif est ainsi fixée, en principe, à 35 heures par semaine, le décompte du temps de travail étant réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. La durée du travail peut être aménagée : le travail peut en effet être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, les horaires de travail étant alors définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre un cycle hebdomadaire et un cycle annuel, il peut également être organisé avec des horaires variables. Des garanties sont prévues en faveur des agents, en termes de durée hebdomadaire, de durée quotidienne, d'amplitude de la journée de travail, de travail de nuit, de pause quotidienne, etc.

Malgré cet effort d'harmonisation, le dispositif reste complexe, de très nombreuses disparités demeurent, tandis que certaines catégories d'agents peuvent être soumises à de fortes contraintes en termes de rythmes de travail.

Par ailleurs, un "Rapport sur le temps de travail dans la Fonction publique" établi par Philippe Laurent en mai 2016 a évalué, sur la base des données de l'INSEE, la durée annuelle de travail des fonctionnaires à 1584 heures par an, inférieure de 1,4% à la durée réglementaire. Cette différence s'explique principalement par la nature des missions confiées au secteur public. En effet, les exigences du service public entraînent des contraintes spécifiques dont la contrepartie a porté plus souvent sur la durée du travail que sur les rémunérations, faisant du temps de travail un élément essentiel de compensation des sujétions.

La notion même de temps de travail a beaucoup évolué ces dernières années avec le développement des technologies permettant de travailler en dehors des heures habituelles de bureau. Ces nouveaux outils qui permettent ou impliquent de travailler soirs et week-ends, ont rendu floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle et contribué à la charge de travail des cadres. Le forfait jour est à la fois un avantage pour les cadres autonomes, car il leur offre de très nombreux jours de RTT (auxquels ils sont maintenant très attachés), et un inconvénient car ils se doivent d'être constamment disponibles. La conception traditionnelle du temps de travail, comme l'organisation des services, doivent être reconsidérées au regard de ces nouveaux enjeux numériques.

Le Rapport susvisé a ainsi formulé 34 recommandations qui peuvent être regroupées en quatre axes :

- Fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur
- Moderniser les organisations de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfaits ...)
- Garantir plus d'équité entre fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, compensation des sujétions,...)
- Assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence (labellisation, bilans sociaux ...)

Enfin, la Circulaire du 31 mars 2017 (NOR : RDF-F1710891C) relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelle les grands principes de la réglementation applicable aux obligations annuelles de travail, et aux autorisations spéciales d'absence.

Des rythmes de travail disparates

Selon les dernières enquêtes de surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer), publiées, les agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont moins soumis que les autres salariés aux contraintes de rythme de travail, mais plus souvent victimes d'agressions de la part du public : 11,3% ont déclaré travailler la nuit, même occasionnellement, contre 14,5% en moyenne ; 12,4% ont travaillé plus de 40 heures la semaine précédente (17,5% en moyenne). Cette approche globale ne doit cependant pas cacher diverses exceptions comme celle des sapeurs-pompiers professionnels qui subissent à l'évidence d'importantes contraintes de rythme de travail.

Les salariés des hôpitaux publics, très majoritairement des femmes, cumulent en revanche contraintes et pénibilités de tous ordres. Près de 60% sont des soignants (infirmiers, aides-soignants, paramédicaux), le reste se partage entre un tiers d'administratifs et deux tiers «autres» (agents de service, travailleurs sociaux, techniciens...). La moitié des soignants ainsi qu'un tiers du personnel «autres» travaillent en équipe, contre 15% pour la totalité des salariés de l'enquête. Et cela, selon des horaires qui varient d'un jour à l'autre pour 42% des agents. Le travail de nuit, durant les week-ends et les jours fériés est aussi bien plus répandu dans la fonction publique hospitalière et tout particulièrement chez les soignants.

Le [rapport annuel sur l'état de la Fonction publique](#) (Edition 2017) précise qu'en application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail. Deux indicateurs sont publiés : la durée annuelle effective qui inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève ; la durée habituelle hebdomadaire laquelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc...)

Seront successivement abordés, dans ce dossier :

- Le temps de travail dans la fonction publique hospitalière
- Le temps de travail dans la fonction publique territoriale

selon quatre points :

- durée du travail : le principe des 35 heures et les dérogations, l'alternance des temps de travail et de repos, les limites,
- le temps de travail effectif : définition et précisions, astreintes et permanences, régime des équivalences,
- l'organisation du travail, cycles de travail, forfaits jour et horaires variables,
- la réduction du temps de travail et le compte épargne temps.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Durée du travail

Dans les établissements publics hospitaliers, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine sauf pour certaines catégories de personnels. Le temps de travail peut être organisé dans différentes conditions.

Elle relève du [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière](#).

Principe : 35 heures

Dans les établissements de la fonction publique hospitalière, la durée du travail des agents est de 35 heures par semaine, soit une durée annuelle de 1607 heures maximum, sans les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Décompte du temps annuel de travail

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 - 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

A NOTER

La durée de travail ainsi définie est une durée moyenne en raison du caractère aléatoire du nombre de jours fériés qui peut varier selon les années.

Dérogations : durée réduite

La durée du travail est réduite dans les cas suivants :

Repos variable

Sont considérés comme en repos variable, les agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile.

- La durée annuelle de travail effectif est réduite à 1582 heures, hors jours de congés supplémentaires.
- Les agents en repos variable qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Travail de nuit

Sont considérés comme travaillant exclusivement de nuit, les agents qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit.

- La durée annuelle de travail effectif est réduite à 1476 heures, soit 32 H 30 par semaine, hors jours de congés supplémentaires.
- Pour les agents qui alternent des horaires de jour et des horaires de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectuées.

Servitude d'internat

Sont considérés comme en servitude d'internat les agents qui exercent leurs fonctions en internat toute l'année, sont appelés à participer de façon régulière aux servitudes nocturnes d'internat auprès des personnes accueillies et y effectuent au moins 10 surveillances nocturnes par trimestre.

- Ces agents bénéficient de 5 jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires pour chaque trimestre, à l'exception du trimestre comprenant la période d'été.
- Les jours de repos compensateur ne sont pas attribués lorsque l'agent en servitude d'internat est en congé ou en absence autorisée ou justifiée plus de 3 semaines au cours du trimestre civil à l'exception des périodes de formation en cours d'emploi.

Les établissements concernés sont les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics ou à caractère public pour

mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public.

La "journée de solidarité"

La journée de solidarité a été instaurée en 2004 pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Le dispositif est applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des 3 fonctions publiques.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Dans la fonction publique d'État, cette journée est fixée par arrêté du ministre, après avis du comité technique ministériel concerné.

Dans la fonction publique territoriale, elle est déterminée par délibération de l'assemblée territoriale, après avis du comité technique.

Dans la fonction publique hospitalière ainsi que pour les médecins, biologistes, odontologistes et pharmaciens, cette journée est fixée par le directeur d'établissement, après avis du comité technique d'établissement.

La journée de solidarité peut être accomplie selon l'une des modalités suivantes :

- travail le Lundi de Pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai,
- suppression d'une journée de RTT,
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel (par exemple travail un jour supplémentaire hors temps scolaire pour les enseignants).

À noter que dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut la décision de l'employeur, ne peut déterminer comme date de la journée de solidarité :

- ni le 1er, ni le 2nd jour de Noël
- ni le Vendredi Saint indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

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.

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.

Limitation et temps de repos

Encadrement de la durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures pendant une période de 7 jours.

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche ([décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 6.- Conseil d'Etat, 6 novembre 2013, n° 359501](#)).

Durée quotidienne du travail

- En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut pas excéder, sauf contraintes de service particulières :
 - 9 heures pour les équipes de jour ;
 - 10 heures pour les équipes de nuit.Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou une autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.

- En cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 10 heures 30 et cette durée ne peut pas être fractionnée en plus de 2 vacations d'au moins 3 heures ([Décret 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 7](#)).

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives ([Décret 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 7.4°](#) voir également, concernant un salarié de droit privé [Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-28612](#)).

Toutefois lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du CTE, déroger à la durée quotidienne du travail sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse, dans tous les cas, excéder 12 heures, temps de transmission compris. Ainsi, par un jugement n° 1001964 en date du 16 février 2012, le Tribunal Administratif de Bordeaux a annulé la décision d'organisation d'un service de réanimation et de surveillance du Centre hospitalier de Libourne en raison du fait que le temps de consigne faisait dépasser la limite maximum des 12 heures.

Temps de travail effectif

Principe

Le 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.

Lorsque l'agent a l'obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de restauration et le temps de pause, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis.

Précisions

Périodes de surveillance nocturne

Les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille, comprises entre l'heure de coucher et l'heure du lever des patients, dans la limite de 12 heures, sont prises en compte à raison :

- de 3 heures de travail effectif pour les 9 premières heures,
- et d'une 1/2 heure pour chaque heure effectuée au-delà de 9 heures.

En cas d'intervention, le temps de l'intervention est intégralement considéré comme temps de travail effectif, et la durée retenue pour chaque intervention ne peut pas être inférieure à une 1/2 heure.

L'agent soumis à ce régime d'équivalence ne peut pas travailler plus de :

- 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 4 mois consécutifs,
- et 12 heures par nuit, sur une période quelconque de 24 heures.

(Voir ci-après : le régime des équivalences).

Temps de trajet

Le temps de trajet d'un agent pour relier ses différents lieux de travail est assimilé à du temps de travail effectif ([Conseil d'Etat, n° 331658, 13 décembre 2010, Commune de Saint-Gély-du-Fesc](#)).

Tenue de travail obligatoire

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement après avis du CHSCT, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

Régime des équivalences

La mise en place d'un régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes "d'inaction", pendant lesquelles néanmoins l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cela correspond ainsi à la situation dans laquelle sans qu'il y ait travail effectif, des obligations liées au travail sont imposées aux agents, faisant référence à la notion de temps d'inaction.

Un tel régime a été fixé par [l'article 18 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002](#), dans les établissements sociaux et médico-sociaux pour les personnels qui assurent, en chambre de veille, une période de surveillance nocturne (voir ci-dessus) et complété par le [décret n° 2002-1162 du 12 septembre 2002](#).

Dans ce cas, la période de présence en chambre de veille s'étend de l'heure du coucher à l'heure du lever des personnes accueillies, telles qu'elles sont fixées par le tableau de service, sans pouvoir excéder douze heures. Pour le calcul de la durée légale du travail, chacune de ces périodes est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chacune des heures au-delà de neuf heures. Toutefois lorsque des interventions se révèlent nécessaires, les temps correspondants sont décomptés intégralement comme des temps de travail effectif, sans que la durée prise en compte pour chaque intervention puisse être inférieure à une demi-heure.

Par un arrêt en date du 20 décembre 2006, le Conseil d'Etat a annulé le décret n° 2002 1162 du 12 septembre 2002 en tant qu'il ne fixe pas les limites dans lesquelles doit être mis en œuvre le régime d'équivalence qu'il définit pour garantir le respect de la directive du 23 novembre 1993 en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur toute période de quatre mois consécutifs ([CE, 20 décembre 2006, n° 251657](#)).

Astreintes

Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, qui n'est pas sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20](#)).

Le recours aux astreintes a pour objet, pour des corps, des grades ou des emplois dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions incombant aux établissements dans le cadre de leurs missions de soins, d'accueil et de prise en charge des personnes.

Cette liste est aujourd'hui fixée par [arrêté du 24 avril 2002](#).

Les astreintes visent également à permettre toute intervention touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements y concourant, lorsqu'il apparaît que ces prises en charge, soins et interventions ne peuvent être effectués par les seuls personnels en situation de travail effectif dans l'établissement ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20](#)).

Lorsqu'il est fait appel à l'agent, la durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20](#)).

Constitue un travail effectif et non une astreinte le temps pendant lequel un salarié doit se tenir en permanence à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ([Cass., soc., 4 mai 1999, n° 96-43037](#)).

Les dispositions des articles 20 à 25 ne sont pas applicables aux astreintes auxquelles sont soumis, en raison de leurs fonctions, les personnels de direction ainsi que les cadres, désignés par le chef d'établissement, qui bénéficient soit d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, soit d'une indemnité compensatrice définies par décret ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20](#)).

Organisation des astreintes

Le chef d'établissement établit, après avis du Comité technique d'établissement (CTE), la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes, ainsi que le mode d'organisation retenu, compte tenu de l'évaluation des besoins, notamment du degré de réponse à l'urgence, des délais de route et de la périodicité des appels ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20](#)).

Les astreintes sont organisées en faisant prioritairement appel à des agents volontaires. Toutefois, ce service ne peut être confié aux agents autorisés à accomplir un service à mi-temps pour raisons thérapeutiques ou aux agents exerçant un service à temps partiel ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 21](#)).

Un service d'astreinte peut être commun à plusieurs établissements. Dans ce cas, une convention, passée entre les différents établissements

concernés, définit les modalités d'organisation du service d'astreinte ainsi que celles relatives au remboursement entre les établissements de la compensation financière accordée aux agents ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 22](#)).

Les agents assurant leur service d'astreinte doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, à la charge de l'établissement, pendant toute la durée de cette astreinte. Ils doivent pouvoir intervenir dans un délai qui ne peut être supérieur à celui qui leur est habituellement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 24](#)).

Durée légale des astreintes

La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours.

Cette limite est portée à 120 heures pour les services organisant les activités de prélèvement et de transplantation d'organes.

Un même agent ne peut participer au fonctionnement du service d'astreinte que dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 23](#)).

Compensation des astreintes

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 25](#)).

Les modalités générales de recours à la compensation ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement dans les conditions suivantes ([Décret n° 2003-507 du 11 juin 2003, art. 1](#)) :

- La compensation horaire est fixée au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile.
- L'indemnisation horaire correspond au quart d'une somme déterminée par la formule suivante : $[1/4 \times (\text{traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'astreinte} + \text{indemnité de résidence annuelle})] / 1820$. La limite maximale pour ce calcul est l'indice brut 638 ou indice majoré 534. Cette indemnisation peut, à titre exceptionnel, dans un secteur d'activité et pour certaines catégories de personnels, être portée au tiers, lorsque le degré des contraintes de continuité de service est particulièrement élevé dans le secteur et pour les personnels concernés.

La suppression des astreintes à une infirmière salariée par l'employeur d'une clinique ne constitue pas une modification du contrat de travail ([Cass. Soc. 13 juillet 2010, n° 08-44092](#)).

Gardes et astreintes des médecins et du personnel médical

Les praticiens hospitaliers, médecins et internes de la fonction publique hospitalière sont soumis à un régime spécifique concernant l'organisation et la rétribution des gardes et astreintes.

Les praticiens hospitaliers perçoivent, notamment, les indemnités suivantes :

- des indemnités de sujétion correspondant au temps de travail effectué, dans le cadre des obligations de service hebdomadaires, la nuit, le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés ;
- des indemnités forfaitaires pour tout temps de travail additionnel accompli, sur la base du volontariat, au-delà des obligations de service hebdomadaires ;
- des indemnités correspondant aux astreintes et aux déplacements auxquels elles peuvent donner lieu.

Les indemnités mentionnées aux deux alinéas précédents sont versées lorsque, selon le choix du praticien, le temps de travail additionnel, les astreintes et les déplacements ne font pas l'objet d'une récupération ([Code de la santé publique, art. D. 6152-23-1](#)).

Organisation du travail

Cycles de travail

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du comité technique d'établissement (CTE), compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les cycles de travail sont définis par service ou par fonctions et arrêtés par le chef d'établissement après avis du CTE.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à 12 semaines. Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Les cycles sont définis par service ou par fonctions.

Le temps de travail maximum que peut accomplir un agent soumis au cycle de travail est réduit à 44 heures par semaine. Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.

Les dispositions de l'[article 9 du décret du 4 janvier 2002](#), qui confie au chef d'établissement le soin d'arrêter des cycles de travail, après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique, ne l'autorisent pas à déroger aux règles édictées par ailleurs par le décret et ce, alors même que le cycle de travail arrêté par le chef d'établissement résulte d'un accord approuvé en comité technique d'établissement ([Conseil d'État, n° 359501, 6 novembre 2013](#)).

Tableau de service

Un tableau de service élaboré par le personnel d'encadrement et arrêté par le chef d'établissement précise les horaires de chaque agent pour chaque mois.

Il est porté à la connaissance de chaque agent 15 jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service et à une information immédiate des agents concernés.

Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service, après consultation du comité technique d'établissement dès lors qu'un décompte exact du temps de travail de chaque agent est mis en place (système de contrôle de la présence de l'agent tel qu'horodateur).

L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence d'un effectif déterminé de personnel est obligatoire et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ.

Le forfait jour

Les personnels de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions d'encadrement, dont la liste est fixée par l'[arrêté du 24 avril 2002](#), peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en forfaits jours de leur durée de travail.

Le forfait jour est fixé à 208 jours travaillés dans l'année. Les personnels de direction et d'encadrement ayant choisi le forfait jour ne peuvent pas récupérer les heures supplémentaires mais doivent bénéficier de 20 jours de RTT ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 12](#)).

Les heures supplémentaires

Définition

Les agents de la fonction publique hospitalière peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de leur activité professionnelle, Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires si elles s'effectuent :

- à la demande du chef de service
- en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les heures supplémentaires ne sont prises en compte que si un tableau de service a été conçu par l'encadrement, arrêté par le chef d'établissement et qu'il soit compatible avec les cycles de travail fixés par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Établissement ([Conseil d'Etat, 25 février 2011, n° 329841](#)).

Plafonnement

Le quota maximum mensuel est de 15 h par mois, soit 180 heures par an. Un arrêté du [Conseil d'Etat du 18 janvier 2011, n° 331068](#), confirme que les heures supplémentaires effectuées par les agents au-delà du plafond mensuel statutaire des 15 heures mensuelles ne peuvent pas être indemnisées.

Ce plafond est porté à 220 heures par an pour les catégories de personnels suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Compensation

Les heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation horaire donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée, soit d'une indemnisation.

Les conditions générales de recours à la compensation horaire ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Établissement (CTE). Les conditions de la compensation ou de l'indemnisation sont fixées par les articles 7 et 8 du [décret 2002-598 du 25 avril 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base le traitement brut annuel de l'agent concerné, au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

La somme ainsi obtenue est divisée par 1.820.

Le produit de cette division est ensuite multiplié par :

- 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,
- 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée ([article 8 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002](#)) :

- de 100 % en cas de travail de nuit,
- des 2/3 en cas de travail les dimanches et jours fériés.

Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

Réduction du temps de travail (RTT)

Les jours de RTT

L'agent bénéficie de jours supplémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT) afin de ramener la durée moyenne de travail à 35 heures hebdomadaires. Le nombre de jours de RTT dépend de la durée de travail effectif accomplie au cours du cycle de travail : Jours annuel de RTT en fonction de la durée de travail effectif

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF	NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE RTT
Entre 38 h 20 et 39 heures	20
38 heures	18
37 heures	12
36 heures	6
35 heures 30	3

Un agent ne peut pas effectuer, hors heures supplémentaires, plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, ni plus de 44 heures par semaine en cas de cycle irrégulier.

Les jours de RTT peuvent être pris en dehors du cycle de travail, dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Les conséquences des absences sur la réduction du temps de travail

L'agent en formation au titre du plan de formation et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 14](#)).

Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail ([Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 14](#)).

Ci contre :
jours annuels
de RTT en fonction
de la durée
de travail effectif

Les périodes de congé de maladie ne génèrent pas de RTT. Ce principe a évolué, la jurisprudence a tout d'abord décidé qu'un agent en congé maladie devait être considéré comme ayant accompli ses obligations hebdomadaires de service ([CAA Nantes, 31 décembre 2007, n° 07NT02287](#) - [CAA Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00052](#) - [CAA Bordeaux, 16 novembre 2009, n° 8BX02812](#) - [Conseil d'Etat, 30 juin 2006, n° 243766](#)) - Puis l'[article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010](#) (loi de finances pour 2011) a institué le principe inverse, confirmé par un arrêt du [Conseil d'Etat du 27 février 2013, n° 355155](#) précisant que les fonctionnaires en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, de sorte que ces congés ne donnent pas lieu à attribution de jours de réduction du temps de travail.

La [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#) précise les modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Les personnels de direction et les personnels exerçant des fonctions d'encadrement, définies par arrêté, sont soumis à des dispositions particulières.

Compte épargne temps

Lorsque les contraintes de service rendent impossible leur usage, les jours de réduction du temps de travail peuvent être versés sur un compte épargne-temps.

Bénéficiaires

Le compte épargne-temps (CET) est ouvert aux fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux contractuels employés depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique hospitalière.

Les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques disposent d'un régime particulier.

Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté dans une limite totale de 60 jours par :

- des jours de congé annuel, au-delà d'un quota minimum de 20 jours de congé par an qui doivent être utilisés. Les jours de congé bonifiés ne peuvent pas être épargnés.
- des heures ou des jours de réduction du temps de travail (RTT),
- des heures supplémentaires si elles n'ont pas fait l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation.

Lorsque le CET atteint 20 jours, il n'est plus possible ensuite d'épargner que 10 jours au maximum par an.

Utilisation du CET

Lorsque le nombre de jours en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 20, ils ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Lorsque le CET compte plus de 20 jours en fin d'année, les jours au-dessus de 20 peuvent être, en tout ou partie, à la demande du bénéficiaire :

- indemnisés,
- et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an,
- et/ou, pris en compte pour la [retraite additionnelle de la fonction publique \(RAFP\)](#).

Les jours maintenus sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Le choix doit être formulé, tous les ans, avant le 1^{er} avril. Il est irrévocable.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les fonctionnaires,
- indemnisés pour les contractuels.

Conditions d'indemnisation

Les conditions d'indemnisation sont fixées par arrêté du 28 août 2009, comme suit :

CLASSIFICATION	PAIEMENT FORFAITAIRE DES JOURS
Catégorie C	65 €
Catégorie B	80 €
Catégorie A	125 €

Indemnisation des jours épargnés

Le paiement s'effectue à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde. Si la durée est supérieure à 4 ans, le versement est effectué en 4 fractions annuelles d'égal montant. Toutefois, si l'agent cesse définitivement ses fonctions ou arrive en fin de son contrat, le solde de l'indemnisation lui est versé à cette date.

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps, en cas de changement d'établissement, de détachement, de mise à disposition et d'intégration directe dans un des corps, cadres d'emplois ou emplois régis par le statut général de la fonction publique

Lorsqu'un agent, quelle que soit sa position au regard du statut qui lui est applicable, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, les jours ou heures accumulés sur son compte épargne temps doivent être soldés avant sa date de cessation d'activités.

En pareil cas, l'administration ne peut s'opposer à sa demande de congés.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La durée du temps de travail

Principe

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1.607 heures. Il s'agit d'une norme plancher et plafond ([CE, 9 octobre 2002, n° 238461, Fédération nationale Interco CFDT](#)).

Les 2 jours de congés annuels supplémentaires (dits "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 AN n° 64242 du 29 octobre 2001](#) – voir également, sur la question des fêtes religieuses [Question écrite AN n° 63891 du 1er octobre 2001](#)).

Dérogations

Droits acquis

[L'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984](#) a autorisé le maintien des régimes de travail mis en place par les collectivités territoriales antérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou d'un établissement, prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement de la durée du travail.

Un régime de travail particulier s'applique à tous les agents et non pas à certains d'entre eux seulement. Il a ainsi été jugé que la "seule circonstance que lesdits agents bénéficient de jours de congés excédant le contingent légal, ne saurait suffire à faire regarder la collectivité ou l'établissement public concerné comme ayant créé un régime de travail particulier susceptible d'être maintenu en application, en vertu des dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, dès lors qu'un tel régime doit s'entendre, non comme d'un simple avantage particulier accordé à certains agents, mais uniquement comme d'un ensemble de règles destinées à mettre en œuvre un dispositif complet d'aménagement et de réduction du temps de travail" ([CAA Nantes, 28 mai 2004, Ville de Tours, n° 03NT00614](#)).

Statuts particuliers

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels qui y sont soumis, ceux définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 7](#)).

Tel est le cas notamment :

- des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ([décret n° 91-857 du 2 septembre 1991, art. 2](#) : 16 heures)
- des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ([décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)) ;
- des personnels communaux intervenants en milieu scolaire ([décret n° 2008-463 du 15 mai 2008](#) relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires).

Sujétions particulières

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle du travail de droit commun pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 2](#)) :

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

Pour être valable, la délibération doit comporter suffisamment de précisions sur l'ampleur et les modalités de la réduction ainsi envisagée du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que sur les catégories d'agents concernés ([CAA Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671, Département des Hauts de Seine](#)).

En l'absence de dispositions contraires, ces horaires peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches et jours fériés ([Conseil d'Etat, 2 octobre 2009, n° 312900](#)).

Les services de police municipale ou de gardiennage sont notamment visés par ces dispositions.

Régimes particuliers pour la protection des personnes et des biens

Il peut également être dérogé aux règles générales relatives à la durée du travail, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Ces régimes particuliers sont fixés par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique, et déterminent les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 3 II a](#)).

Cela concerne en particulier les sapeurs-pompiers professionnels ([décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001](#)).

La durée légale du travail est également de 1 607 heures et ne peut pas excéder 12 heures consécutives. Lorsque cette période atteint une durée de 12 heures, elle est suivie obligatoirement d'une interruption de service d'une durée au moins égale.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus relatives à l'amplitude journalière, une délibération du conseil d'administration du SDIS peut, eu égard aux missions des services d'incendie et de secours et aux nécessités de service, et après avis du comité technique, fixer le temps de présence à 24 heures consécutives.

Dans ce cas, le conseil d'administration fixe une durée équivalente au décompte semestriel du temps de travail, qui ne peut excéder 1 128 heures sur chaque période de six mois.

Lorsque la durée du travail effectif s'inscrit dans un cycle de présence supérieur à 12 heures, la période définie à l'article 1^{er} du [décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001](#) (= périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et déshabillage, la tenue des registres, l'entraînement physique, le maintien des acquis professionnels, les manœuvres de la garde, l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi que des tâches administratives et techniques et les pauses destinées à la prise de repas) n'excède pas 8 heures. Au-delà de cette durée, les agents ne sont tenus qu'à accomplir les interventions.

Ce temps de présence est suivi d'une interruption de service d'une durée au moins égale.

Régimes particuliers pour les fonctions d'encadrement et de conception

Le régime de travail de 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, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 10](#)). Les dispositions applicables sont adoptées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique compétent ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 10](#)).

Garanties minimales

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des garanties minimales fixées par la [directive européenne n° 93/104/CE du Conseil de l'union européenne du 23 novembre 1993](#) et par le [décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#), reprises au tableau ci-dessous.

PÉRIODES DE TRAVAIL	GARANTIES MINIMALES
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

Décret
du 25 août 2000

Dérogations

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales que dans les cas et conditions ci-après ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 3 II](#)) :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le cas échéant, du comité technique et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ; qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnels au comité technique compétent.

Temps de travail effectif

Notion de temps de travail effectif

La notion de "durée du travail effectif" est définie comme correspondant au temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir se livrer à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif s'appuie en conséquence sur trois critères :

- Être à la disposition de l'employeur
- Se conformer à ses directives
- Ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Précisions

Cette définition laisse subsister des zones d'incertitude, qui ne sont pas entièrement réglées. Sont notamment considérés ou assimilés à du temps de travail effectif :

- la quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail ;
- les temps de passage des consignes, d'habillage et de déshabillage lorsque le port d'une tenue est exigé par l'employeur ([CE, 26 octobre 2005, n° 245106, Syndicat national pénitentiaire Force Ouvrière](#))
- les temps de permanence,
- les temps de service de garde effectués par un veilleur de nuit ([CE, 19 décembre 2007, n° 296745, C. C. A. S. de l'Aiguillon-sur-Mer](#)),
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte,
- les absences liées à l'exercice du droit syndical,
- le temps de trajet entre deux lieux de travail ([Conseil d'Etat, 13 décembre 2010, n° 331658, Commune de Saint-Gély-du-Fesc - Cass. Crim. 2 septembre 2014, n° 13-80665](#)).

Ne sont pas en revanche des temps de travail effectif, les périodes d'astreinte ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art.5 - C.E. 1^{er} juillet 1998, n° 180941, Union Syndicale Autonome Justice](#)),

ainsi que les temps de trajet domicile-travail ([CE, 24 février 2011, n° 339608, Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services](#)).

Le temps d'habillage et de déshabillage ne peut être regardé comme du travail effectif ; l'agent se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs (Conseil d'Etat 4 février 2015, n°366269), mais comme c'est une obligation liée au travail, ce temps peut être rémunéré.

La qualification des temps de pause (méridienne ou non) dépendent de la position de l'employeur : s'il exige que durant cette période, l'agent soit "à sa disposition", ils devront être décomptés dans le temps de travail effectif. A contrario, si l'agent est libre de vaquer à ses occupations personnelles, ils pourront ne pas l'être.

Régime des équivalences

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art 8](#) par renvoi de [l'article 8 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)).

La mise en place d'un tel régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes « d'inaction », pendant lesquelles néanmoins l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cela correspond ainsi à la situation dans laquelle sans qu'il y ait travail effectif, des obligations liées au travail sont imposées aux agents, faisant référence à la notion de temps d'inaction.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, et contrairement à la fonction publique hospitalière ou à la fonction publique d'Etat, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet d'appréhender les durées d'équivalences à retenir pour le décompte comme temps de travail effectif de certaines périodes d'"inactions" comme celles, par exemple, de surveillance nocturne.

Cependant la jurisprudence autorise bien une collectivité territoriale à utiliser le principe de régime d'équivalence pour tenir compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes (Conseil d'Etat 20 mars 2015, n° 371752).

Bien entendu, cela ne peut s'effectuer que dans le respect des garanties minimales encadrant le temps de travail : temps de pause, durée de travail maximum, temps de repos minimum, etc... ([Question écrite Sénat n° 07602 du 18 septembre 2003](#) - [Question écrite AN n° 113245 du 17 janvier 2012](#) - [CE, 31 mars 2004, n° 242858, Syndicat "Sindicatu di i travagliadori corsi"](#) et autres).

Le régime est institué par le biais d'une délibération, prise après avis du comité technique, qui définit les équivalences prises en compte par la collectivité pour décompter le temps de travail effectif des agents, en fonction des différents services ou des différentes contraintes auxquelles ils peuvent être soumis.

Par exemple, à l'occasion de l'organisation de séjours, l'aménagement du temps de travail doit intégrer la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : levers, repas, soirées, nuits, temps consacrés aux activités (enseignements, pratiques culturelles ou sportives...). La répartition de ces différents temps sur la journée entre le personnel chargé de l'encadrement des enfants doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun dans le respect des garanties minimales du temps de travail ([Question écrite Sénat n° 07602 du 18 septembre 2003](#) - [Conseil d'Etat n° 296745 du 19 décembre 2007](#)).

Est ainsi légale la délibération qui prévoit qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la base de 3 heures 30, majorée de 50% le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente lors de convois sont rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif ([CAA Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00098](#)).

Est également légal un système d'équivalence horaire pour le travail nocturne par application d'un coefficient de rémunération de 0,5 pour 13 des 15 heures de présence de nuit ([CAA Marseille, 22 mars 2011, 09MA00406](#)).

En toute hypothèse, ce régime d'équivalence devra respecter les garanties minimales prévues tant par la réglementation française que par la Directive n° 93/104/CE du 23 novembre 1993 ([CE, 15 mars 2006, n° 242727, M. Abdelkader Dellas et autres](#)).

Astreintes

Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration ([décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, art. 2](#)).

L'astreinte n'est pas comptée dans le temps de travail effectif. En revanche, la durée d'une cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, art. 2](#)).

Mise en place

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 5](#)).

Rémunération ou compensation

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 5](#)), dans les conditions suivantes :

- Pour toutes les filières à l'exception de la filière technique, la rémunération et la compensation sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le [décret n° 2002-147 du 7 février 2002](#) relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur, ainsi que les arrêtés pris pour son application ;
- Par exception, l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement sont prévues par le [décret n° 2015-415 du 14 avril 2015](#).

Elles ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les [décrets n° 2001-1274 du 27 décembre 2001](#) et [n° 2001-1367 du 28 décembre 2001](#).

En revanche, ces mêmes agents peuvent prétendre au paiement d'heures supplémentaires pour les périodes d'intervention, à condition, bien évidemment, que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hié-

rarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à ces agents les bornes horaires définies par le cycle de travail ([CAA Douai, 17 janvier 2002, n° 10DAO1502](#)).

Permanences

Définition

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte ([décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, art. 2](#)).

Indemnisation ou compensation

La rémunération de ces temps de permanence et plus précisément, la fixation par les employeurs publics de taux inférieurs pour les heures de permanence est admise : on notera que les permanences peuvent relever du régime des équivalences examiné plus haut.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des permanences sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 5](#)), dans les conditions suivantes :

- Pour toutes les filières à l'exception de la filière technique, la rémunération et la compensation sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le [décret n° 2002-148 du 7 février 2002](#) relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur, ainsi que par les arrêtés pris pour son application ;
- Par exception, la rémunération et la compensation des agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le [décret n° 2003-545 du 18 juin 2003](#) relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, ainsi que par les arrêtés pris pour son application.

Elles ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les [décrets n° 2001-1274 du 27 décembre 2001](#) et [n° 2001-1367 du 28 décembre 2001](#).

Organisation du temps de travail

Cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu ci-dessus (= durée annuelle 1607 heures etc.) ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art.4](#)).

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art.4](#)). La délibération doit préciser la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Les cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Horaires variables

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique, l'instauration d'un système d'horaires variables, donnant aux agents la possibilité de moduler leurs horaires dans le cadre d'un règlement local ([décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 6](#)).

Ce système définit, sous réserve des nécessités du service, une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire (70 heures pour une quinzaine).

Un dispositif dit de "crédit-débit" est possible : ce mécanisme permet le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminé en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes pour une durée au minimum équivalentes, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires celles qui sont effectuées, à la demande du chef de service, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail ([décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, art. 4](#)).

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur ou du versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation ([décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, art. 3](#)).

Le versement des indemnités horaires est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser les heures supplémentaires. Par exception, un dispositif déclaratif contrôlable peut être mis en place pour les personnels qui exercent leurs activités en dehors de leurs locaux de rattachement ou lorsque les effectifs d'un site sont inférieurs à 10 ([décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, art. 2 2°](#)).

Il faut également que les agents exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. La liste des personnels répondant à ces conditions est fixée par arrêté et peut concerner :

- les fonctionnaires de catégorie C
- les fonctionnaires de catégorie B
- les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires précités.

Le montant de l'indemnité horaire est calculé en fonction de l'indice détenu par l'agent, dans les conditions suivantes :

- taux applicable pour les 14 premières heures supplémentaires effectuées dans le mois : montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence divisé par 1820, puis multiplié par 1,25.
- taux applicable pour les heures supplémentaires au-delà de 14 effectuées dans le mois : montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence divisé par 1820, puis multiplié par 1,27.

Le contingent des heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois. Des dérogations peuvent intervenir pour une période limitée lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient. D'autres dérogations peuvent être mises en place, de manière plus pérenne, par arrêté interministériel mais dans le respect des garanties minimales de durée de travail et de repos.

Les agents de catégorie A et B au-delà de l'indice brut 380 peuvent bénéficier d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) qui obéissent aux mêmes règles générales : décision de l'organe délibérant, liste des emplois concernés... D'une manière générale les IFTS correspondent à une compensation de sujétions horaires de l'agent sans que celles-ci soient quantifiables.

Réduction du temps de travail (RTT)

Prise en compte des périodes de congé de maladie pour le calcul des RTT

Le nombre maximum de jours de RTT possible par an dépend de la durée hebdomadaire de travail :

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	NOMBRE MAXIMUM DE JOURS DE RTT
35 heures 30	3
36 heures	6
36 heures 30	9
37 heures	12
37 heures 30	15
38 heures	18
39 heures	23

Nombre de RTT en fonction de la durée hebdomadaire de travail

Les jours de RTT

Principe

Le bénéfice d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ([L. n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, art. 115](#)).

Modalités de calcul

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont détaillées dans une [circulaire du 18 janvier 2012](#). La réduction des droits aux jours de RTT est calculée à partir :

- du nombre de jours travaillés par an, fixé à 228 (365 - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés) ;
- du nombre maximum de jours de RTT possible selon le tableau ci-dessus ;
- du nombre de jours de congé de maladie pris dans l'année.

Un quotient de réduction égal au nombre de jours travaillés divisé par le nombre maximum de jours de RTT est calculé.

Dès qu'un agent atteint un nombre de jours d'absence pour maladie égal à ce quotient, son crédit annuel de jours de RTT est réduit d'une journée.

Les jours de RTT ne sont déduits qu'en fin d'année.

Si le nombre de jours de RTT à défalquer est supérieur au nombre de jours de RTT accordés pour l'année, la déduction peut s'effectuer sur l'année suivante.

EXEMPLE 1

Pour une durée hebdomadaire de travail de 37H

Le quotient de réduction est égal à $228 / 12 = 19$ jours.

Si l'absence du service atteint 19 jours, un jour de RTT est déduit du capital de 12 jours, 2 jours pour 38 jours d'absence, etc.

Le nombre de jours travaillés par an et le nombre maximum de jours de RTT possible sont proratisés pour les agents à temps partiel.

EXEMPLE 2

Pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures et un agent travaillant à 80 % :

- nombre de jours travaillés par an :
 $228 \times 80 \% = 182,4$
- nombre maximum de jours de RTT possible :
 $23 \times 80 \% = 18,4$
- quotient de réduction :
 $182,4 / 18,4 = 9,913$ arrondis à 10 jours.

Le quotient de réduction pour les agents au forfait est égal au nombre de jours travaillés par an (228) divisé par le nombre de jours de RTT attribué à l'agent.

Les modalités d'attribution des jours de réduction de temps de travail sont précisées dans la circulaire précitée du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Bénéficiaires

Chaque agent employé par une collectivité territoriale peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

Ce droit est ouvert ([décret n°2004-878 du 26 août 2004, art. 2](#)) :

- aux fonctionnaires titulaires, autres que ceux relevant de statuts particuliers, occupant un emploi à temps complet ou à temps partiel, qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service
- aux agents contractuels qui exercent leurs fonctions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local ou assimilé, qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas ouvrir de CET. Toutefois, celui qui a épargné des jours de congés sur un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel avant de passer son concours ne peut ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Alimentation du compte

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par le report :

- des jours de congés annuels. Chaque agent doit toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année, tandis que les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;
- des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- des jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées dans chaque collectivité par délibération.

Fonctionnement du compte

Principe

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les conditions de son utilisation par l'agent, sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération.

Chaque collectivité peut prévoir, par délibération, que les jours épargnés puissent être en fin d'année à la demande de l'agent :

- indemnisés,
- ou pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle (RAFP).

En l'absence d'une telle délibération, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Refus d'une demande de congés

Tout refus opposé à une demande de congés doit être motivé.

L'agent peut former un recours auprès de son administration ; cette dernière ne peut se prononcer qu'après consultation de la Commission administrative paritaire (CAP).

Utilisation du compte

Utilisation obligatoire sous forme de congés

Lorsque le nombre de jours comptabilisés en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels.

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Utilisation au choix de l'agent à partir du 21^{ème} jour

Lorsque le CET compte plus de 20 jours en fin d'année et lorsqu'une délibération le permet, les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :

- indemnisés,
- et/ou maintenus sur le CET,
- et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant d'un fonctionnaire.

Les jours maintenus sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

L'agent doit formuler son choix avant le 1^{er} février de l'année suivante.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant d'un fonctionnaire,
- indemnisés, s'agissant d'un agent contractuel.

Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle

Les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Changement d'employeur

L'agent conserve ses droits à congés épargnés en cas de : mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental.

En cas de mutation et de détachement dans la fonction publique territoriale, les droits sont ouverts et la gestion du CET est assurée par la collectivité d'accueil.

En cas de détachement hors fonction publique territoriale et de mise à disposition, le fonctionnaire conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

Indemnisation en cas de décès

En cas de décès d'un agent ayant ouvert un CET, ses ayants droits bénéficient d'une indemnisation des jours épargnés non utilisés.

Conditions d'indemnisation des jours épargnés

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

- 65 € par jour pour les agents de catégorie C,
- 80 € par jour pour les agents de catégorie B,
- 125 € par jour pour les agents de catégorie A.

Le Conseil d'Etat a validé la mise en place de ce dispositif (CE 11 octobre 2010, n° 312284 CE 11 octobre 2010, n° 322980).

