

FICHES PRATIQUES // Règles communes

Temps de travail dans la fonction publique territoriale



[Envoyer l'article](#) | [Format PDF](#) | [Partager](#)

Dernière mise à jour : août 2017

Synthèse

La durée du travail effectif est 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. 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.

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

- [Principe](#)
- [Dérogations](#)
- [Garanties minimales](#)

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- [Notion de temps de travail effectif](#)
- [Régime des équivalences](#)
- [Astreintes](#)
- [Permanences](#)

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- [Cycles de travail](#)
- [Horaires variables](#)
- [Heures supplémentaires](#)

Réduction du temps de travail (RTT)

- [Les jours de RTT](#)
- [Prise en compte des périodes de congé de maladie pour le calcul des RTT](#)

COMPTE EPARGNE-TEMPS

- [Bénéficiaires](#)
- [Alimentation du compte](#)
- [Fonctionnement du compte](#)
- [Utilisation du compte](#)

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 assistants spécialisés et des assistants d'enseignement artistique ([décrets n° 91-859 et 91-861 du 2 septembre 1991, art. 2](#) : 20 heures - Voir également [CAA Douai 23 février 2012, n° 10DA01365 - CE, 13 juillet 2006, n° 266692, Commune de Ludres - CAA Nantes, N° 12NT01410, 21 février 2014](#)) ;
- 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 décider, après avis du comité technique compétent, de 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, en 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](#) modifié par [décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013](#)).

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, la durée légale du travail est également de 1.607 Heures, mais, en raison du régime d'équivalence en vigueur jusque la fin décembre 2013, la durée du travail, effectué essentiellement sous forme de permanences, pouvait s'élever jusque 2400 heures. Le décret du 18 décembre 2013 met en place, à compter du 1er janvier 2014, une semestrialisation du décompte du temps de travail au lieu d'une annualisation. Il modifie la limite à ne pas dépasser qui passe à 1.128 heures par semestre, soit 2.256 heures par an. Le nombre de gardes de 24 heures est désormais plafonné pour chaque sapeur-pompier professionnel à 47 pour chaque semestre.

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.

	Décret du 25 août 2000
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

Décret du 25 août 2000

Périodes de travail	Garanties minimales
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

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. 1er 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](#)).

La qualification des temps de pause (méridienne ou non) dépend 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.

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'État 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 voyages 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, 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° 2003-363 du 15 avril 2003](#), ainsi que 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](#).

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 hiérarchique, 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° 10DA01502](#)).

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](#).

Il résulte de ces textes qu'une permanence peut donner lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

Indemnisation des permanences dans la Fonction publique territoriale

Jour de permanence	Personnels techniques	Autres personnels	
		La journée	La demi-journée
Samedi	104,55 € la journée	45 €	22,50 €

Indemnisation des permanences dans la Fonction publique territoriale

Jour de permanence	Personnels techniques	Autres personnels	
		La journée	La demi-journée
Dimanche et jour férié	130,14 € la journée	76 €	38 €

Pour les personnels techniques, les montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent a été prévenu moins de 15 jours avant le début de la permanence.

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 ([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 oeuvre 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)

Les jours de RTT

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

Nombre de RTT en fonction de la durée hebdomadaire de travail

Durée hebdomadaire de travail	Nombre maximum de jours de RTT
35h30	3
36h	6
36h30	9
37h	12
37h30	15
38h	18
39h	23

Prise en compte des périodes de congé de maladie pour le calcul des 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 pour une durée hebdomadaire de travail de 37 heures

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 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.

Compte épargne-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 21ème 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 1er 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).

[Retour à la liste des articles](#)