



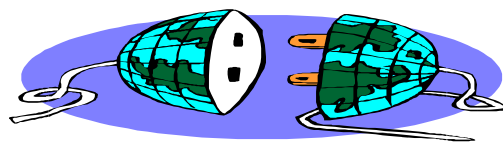
# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



## SAFPT – UNION DEPARTEMENTALE DU VAR

Tél.04 94 14 31 04 – Portable.06 12 26 21 06

**S.A.F.P.T**



**WWW.SAFPT.ORG**



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Juin 2003

*Ce document a été conçu et réalisé par :*

*La Commission de travail*

*« Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) »*

*mise en place par le SAFPT-UD-VAR*

*Composée de :*

*Denise Debernardy Le Pradet*

*Nanou Taxy Carqueiranne*

*Hélène Provens Carqueiranne*

*Même s'il n'a pas la prétention d'être parfait,*

*Il se veut un manuel simple et accessible, destiné à aider les*

*Représentants du SAFPT à exercer leurs*

*responsabilités syndicales.*

**Logiciel Réalisé par Mr CAMILIERI Thierry**

**Membre du Bureau S.A.F.P.T - UD - VAR**

**SAFPT – UNION DEPARTEMENTALE DU VAR**

Z.I Toulon Est - 1041, av.de Draguignan

Centre Afuzi - Bastide Verte

B.P.368 - 83085 TOULON CEDEX 9

Tél. 0825 12 01 03 - Fax. 04 94 14 09 69



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

## Préface

*Dans le cadre des réunions tenues par le Conseil Syndical du S.A.F.P.T – UD – VAR , il a été décidé de mettre en application l'idée lancée par L'Union Départementale du Var , à savoir créer des Commissions de travail réunissant les responsables syndicaux des différentes sections SAFPT Varoises et ce , autour de thèmes d'actualité. Si le travail accompli par les membres de chaque Commission a été considérable et a demandé beaucoup de temps et de recherche , il a également permis un travail mettant en commun les compétences de chacun et ce , afin d'aider les représentants du SAFPT dans leurs démarches pour faire appliquer les textes qui nous régissent et défendre au mieux les droits des agents territoriaux.*

*En tant que responsable du S.A.F.P.T – UD – VAR, je remercie personnellement toutes ces personnes pour leur investissement et tiens à leur dire la fierté que j'éprouve à avoir auprès de moi des Collaborateurs aussi dynamiques ayant pour objectif un SAFPT à la hauteur de ses ambitions.*

*Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Adjointe Nationale  
Secrétaire Générale de l' UR - PACA  
Responsable du S.A.F.P.T – UD – VAR*

**AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL****A.R.T.T.**

Parties		Pages
1	TEXTES DE REFERENCES	05
2	LES LIMITES DU POUVOIR DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE ET LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL	06
3	DELIBERATIONS PRISES AVANT LA LOI DU 1 janvier 2001	08
4	QUELQUES QUESTIONS – QUELQUES REPOSES	09
5	Décret 2000-815 du 25 Août 2000	12
6	Loi 2001-2 du 3 Janvier 2001 – Article 21	16
7	Décret 2001-623 du 12 juillet 2001	18

### TEXTES DE REFERENCES :

▶▶ Décret 2000-815 du 25 Août 2000 fixant les règles d'aménagement et de réduction du temps de travail **dans la fonction publique d'état** qui ont conduit à l'abaissement de la durée hebdomadaire du travail de 39 h à 35 h depuis le 01 Janvier 2002.

▶▶ Loi 2001-2 du 03 Janvier 2001 – Article 21, définissant le cadre légal relatif au temps de travail **dans la fonction publique territoriale**.

▶▶ Décret 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail **dans la fonction publique territoriale**.

Depuis le 01 Janvier 2002 la durée hebdomadaire du temps de travail est passée de 39 heures à 35 heures.

Diverses interrogations sont apparues sur les modalités d'application de l'Aménagement de la réduction du temps de travail.

Ces questions portent notamment sur :

- d'une part le décompte annuel des 1600 heures
- d'autre part sur les délibérations des collectivités territoriales prises avant la loi du 03 Janvier 2001 au regard de la mise en œuvre de la "clause de validation" citée dans ladite loi.

## LES LIMITES DU POUVOIR DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE et LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

→ Si le pouvoir reconnu à l'organe délibérant de définir la durée du travail s'exerce aux termes de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 dans les « *limites applicables aux agents de l'Etat* » dont la durée du travail est réglementée par le décret 2000-815 du 25 août 2000, **il est aussi limité par l'existence d'un décret propre à la durée du travail de la fonction publique territoriale, pris pour l'application de l'article 7-1.**

***Il s'agit du décret 2001-623 du 12 juillet 2001, dont l'article 1<sup>er</sup> restreint encore le pouvoir de l'assemblée délibérante en précisant que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminés non plus seulement dans « les limites » mais dans « les conditions » prévues par le décret du 25 août 2000 relatif à la fonction publique de l'Etat.***

Le texte réglementaire applicable aux agents territoriaux procède donc à un renvoi de principe à la réglementation applicable à l'Etat, laissant seulement quelques attributions précises à l'organe délibérant des collectivités territoriales.

La référence aux conditions applicables aux agents de l'Etat définit ainsi un cadre réglementaire qui s'impose à l'organe délibérant.

**Ces « conditions » à prendre en compte sont, pour les plus importantes :**

**1°) → la fixation de la durée réglementaire du travail à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.**

**2°) → la définition de la notion de temps de travail effectif servant au décompte de la durée du travail (*il s'agit, selon l'article 2 du décret du 25 août 2000, du temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*).**

**3°) → les garanties minimales protectrices des agents (*celles-ci consistent pour la plupart en la transposition de garanties prévues par la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993*).**

**Il est en outre rappelé que le décret du 25 août 2000 :**

**1°) → pose le principe de l'annualisation du décompte de la durée du travail sur la base d'une durée de 1600 heures maximum, et ce, afin de tenir compte de l'hétérogénéité des situations, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.**

Cette durée annuelle maximale peut toutefois être réduite, après avis du comité technique paritaire, notamment :

- en cas de travail de nuit ou le dimanche  
(*Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures*).
- d'horaires décalés
- de travail en équipes
- de modulation importante de travail
- de travaux pénibles ou dangereux

Par ailleurs, le décret indique qu'une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat pour des emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieure.

**2°) → précise que la durée du travail s'organise sur la base de cycles de travail (périodes de référence) pouvant varier entre la semaine et l'année.**

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière à ce que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte des 1600 heures.

Les cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

**Ces cycles déterminent :**

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, qui ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.
- La durée quotidienne du travail, qui ne peut, quant à elle, dépasser 10 heures, l'amplitude maximale de la journée de travail étant fixée à 12 heures.
- Le repos hebdomadaire, qui comprend en principe le dimanche, et qui ne peut être inférieur à 35 heures.
- Le repos minimum quotidien qui est fixé à 11 heures.
- En outre, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles font l'objet d'une compensation horaire, à défaut elles sont indemnisées.

***Attention, les heures supplémentaires, lorsqu'elles sont récupérées, ne doivent en aucun cas être considérées comme des congés car ce sont des heures qui ont effectivement été travaillées et qui ne sont donc pas « offertes » par la collectivité mais un dû.***

Il peut être dérogé à ces règles lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Des contreparties sont alors accordées aux agents concernés.

Le chef de service peut également y déroger lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, et pour une période limitée.

**Ces deux dérogations ne peuvent se faire qu'après en avoir informé les représentants du personnel au comité technique paritaire.**

**3°) → fournit une définition de l'astreinte et pose le principe de sa « compensation » ou de sa « rémunération ».**

L'astreinte est 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

4°) → autorise et encadre la mise en place de systèmes d'horaires variables, sous réserve des nécessités du service. Dans ce cas, il doit également être tenu compte des missions spécifiques des services, ainsi que des heures d'affluence du public.

Le décret fixe le cadre à respecter pour l'organisation des horaires variables qui sont :

- la période de référence (en principe une quinzaine ou un mois)
- la vacation minimale de travail qui ne peut être inférieure à 4 heures par jour.
- les plages fixes d'une durée au minimum équivalente à 4 heures, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire.
- Les plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Le décret autorise la mise en place d'un dispositif de crédit-débit permettant le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre, sachant qu'il est précisé que le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents, pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ne peut respectivement être fixé à plus de 6 heures et plus de 12 heures.

Cela exige donc un décompte exact du temps de travail accompli quotidiennement par chaque agent tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

5°) → permet la prise en compte de situations particulières telles que celles des personnels d'encadrement et de conception, celles justifiant la mise en place de systèmes d'« équivalences », celles « dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte », et évoque le cadre juridique applicable aux personnels relevant de régimes d'obligations de services (essentiellement les enseignants).

Un alinéa supplémentaire a aussi été ajouté au projet d'article initial, prévoyant la possibilité de maintien des « régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 », sur décision expresse de l'assemblée délibérante, prise après avis du comité technique paritaire.

Ce maintien n'est toutefois possible que s'il n'est pas contraire « aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail », à savoir celles contenues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, relatives, notamment, aux durées hebdomadaire et quotidienne maximales de travail ou encore aux temps de repos minimaux.

### le calcul de la durée du travail :

**Le principe :** Le calcul de la durée annuelle du travail permet de préciser la durée du travail au sein de la collectivité et de la comparer avec la référence légale, à savoir les 1600 heures annuelles.

Si la durée du travail pratiquée dans la collectivité est supérieure aux 1600 heures, celle-ci devra non seulement réduire mais aussi peut-être réaménager le temps de travail des agents pour entrer dans le cadre législatif.

#### **Le Calcul :**

##### **Sont déduits :**

- les repos hebdomadaires d'absence
- les congés annuels
- les jours fériés
- les congés accordés collectivement par l'autorité territoriale (journée du Maire, semaine supplémentaire, etc ....)

##### **Ne sont pas déduits :**

- les autorisations spéciales
- les congés de maladie
- les jours de fractionnement
- les congés bonifiés



**DELIBERATIONS PRISES AVANT LA LOI DU 01 JANVIER 2001**  
**susceptibles de relever de la "clause de validation"**

La clause de validation concernant l'ARTT dit que les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 03 Janvier 2001 peuvent être maintenus en application, par décision de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du Comité Technique Paritaire, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du Temps de Travail.

En fait, deux situations sont à envisager :

A/ La délibération est prise antérieurement à la loi du 03 Janvier 2001 et a pour objet d'approuver un accord sur la réduction du temps de travail, conclu et signé avant cette date.

- La validation prévue par la loi s'applique mais, dans ce cas, la collectivité doit pour maintenir le régime de travail qu'elle a mis en place, délibérer à nouveau après avis du C.T.P.

B/ La délibération ne fait que mandater l'exécutif de la collectivité pour discuter d'un accord sur la réduction du temps de travail, et cet accord n'a été ni conclu, ni approuvé avant le 03 Janvier 2001 :

- La clause de validation ne s'applique pas. La collectivité devra délibérer en appliquant les règles posées par la loi.

Comme vous pouvez le constater, l'application de la clause de validité laisse quand même aux maires, la possibilité de remettre en cause les acquis.

D'autres questions quant à l'application de l'aménagement du temps de travail peuvent se poser.

## QUELQUES QUESTIONS – QUELQUES REPOSES

### Sur le travail effectif :

↪ *Que considère t-on comme temps de travail effectif ?*

→ Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- Tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur, dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors qu'il se trouve en permanence à la disposition de son supérieur hiérarchique. Sont ainsi comptabilisés dans ce temps de travail effectif, les temps de pause de courte durée (20 minutes) mentionnés à l'article 3-1 du décret du 25 août 2000 que les agents sont contraints de prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition. Ces 20 minutes peuvent être prises, le cas échéant, de manière fractionnée par période de 6 heures de travail ou à titre exceptionnel à la fin d'une vacation prévue pour durer 6 heures.
- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris, dans ce cas, le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour.
- Les temps de permanence assurée sur son lieu de travail ou dans un lieu désigné par l'employeur.
- Les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent.
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par le chef de service (y compris les formations en vue de la préparation aux examens et concours administratifs).
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation au profit d'agents relevant du statut général de la fonction publique et autorisée par le chef de service.
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation non rémunérée en lien avec l'activité de son service et autorisée par le chef de service.
- Le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours de la fonction publique sous réserve de l'autorisation du chef de service.
- Le temps consacré aux visites médicales organisées au titre de la médecine du travail ou de prévention ainsi que le cas échéant, les examens complémentaires prescrits.
- Le temps consacré aux consultations à caractère social et syndical avec l'accord du supérieur hiérarchique, pendant les heures de travail et sur son lieu de travail.
- Pour les personnels concernés, le temps de douche après l'accomplissement de travaux salissants.
- Pour les personnels concernés, le temps d'habillage et de déshabillage dans le cas d'utilisation d'équipements spécifiques de travail et de sécurité ou d'équipement de protection individuelle.
- Les décharges d'activité de service pour l'exercice du droit syndical et les autorisations spéciales d'absence (dans la limite des crédits temps attribués) ainsi que la durée du congé pour formation syndicale.
- Le temps passé par les représentants du personnel en réunion, si celle-ci est organisée par l'administration, que cette réunion soit à l'initiative de l'administration ou qu'elle corresponde à une demande expresse des représentants du personnel.
- L'heure d'information syndicale mensuelle à condition que la réunion ait lieu dans les locaux de l'administration.

→ Sont assimilées à du temps de travail effectif :

- La durée des congés de maternité.
- La durée du congé d'adoption.
- La durée du congé de paternité
- La durée des congés consécutifs à un accident du travail

### Sur les jours fériés légaux :

- ↳ *Un agent travaille un jour férié, par exemple de 14 heures à 22 heures, peut-il cumuler la majoration de chaque heure de travail déclaré et celle pour jour férié ?*

Non. La majoration pour travail un jour férié vaut pour toutes les heures effectuées quelle que soit leur place dans la journée. Elle n'est pas cumulable avec une autre majoration à quelque titre que ce soit.

- ↳ *Peut-on forfaitiser les jours fériés travaillés ?*

Il appartient à la hiérarchie d'arrêter après concertation avec les personnels, l'emploi du temps, et donc le calendrier des congés, en fonction des besoins de fonctionnement. La circulaire d'application de l'ARTT exclut la forfaitisation des jours fériés, dans la mesure où elle prévoit le principe d'un décompte individuel de ces jours, dans le respect des 1 600 heures.

- ↳ *Comment traite-t-on un jour férié survenant un jour de temps partiel ?*

Les jours fériés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, sauf ceux survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et ceux survenant pendant une période de congé de l'agent. Il faut entendre par congés les jours de congés annuels et, pour un agent à temps partiel les jours choisis d'exercice du temps partiel.

Par exemple : si un agent à temps partiel n'exerce habituellement pas le jeudi, le jeudi 8 Mai 2003 chômé ne lui sera pas comptabilisé comme du temps de travail.

- ↳ *Doit-on considérer comme jour travaillé le jour férié encadré par la matinée travaillée le jour précédent et un jour de congé ?*

Par exemple : un agent à temps partiel travaille le mercredi matin, pas l'après midi. Le jeudi est férié, et il a pris un congé le vendredi. Le jeudi férié est-il considéré comme temps de travail effectif ?

Le mercredi matin vaut journée travaillée (même partiellement) et donne droit au décompte du jeudi férié dans le temps de travail.

### Sur les congés maladie :

- ↳ *Peut-on envisager que les congés maladie, considérés de par la Loi, comme une période d'activité, ouvrent droit à des congés d'ARTT ?*

Aucun texte juridique ne permet d'affirmer quelle interprétation retenir.

Il est possible d'envisager que le congé maladie ne correspond pas à un temps de travail effectif, et qu'à ce titre, il n'ouvre pas droit à une quelconque récupération horaire ARTT. D'un autre côté, il est également concevable de considérer le congé maladie comme une période d'activité qui, de la même façon que le congé maladie ouvre droit à des congés annuels, pourrait ouvrir droit à un congé d'ARTT.

Dans l'attente d'une véritable réglementation, ou d'une décision jurisprudentielle, il convient de se baser sur l'accord ARTT mis en place par la collectivité et avalisé par le Comité Technique Paritaire.

Par contre, une circulaire AUBRY relative à l'ARTT en droit privé, peut faire pencher l'arbitrage en faveur du principe selon lequel le congé maladie n'ouvre pas droit à récupération ARTT.

- ↳ *Les congés maladie sont décomptés sur la base du nombre d'heures de travail prévues dans l'emploi du temps mais non effectuées. Doit-on également décompter la pause de 20 min le jour du congé maladie ?*

Est décompté le nombre d'heures qui aurait été effectué si l'agent n'avait pas été malade, donc pause de 20 min comprise. Si le congé maladie intervient pendant une période de congé annuel de l'agent, sont alors récupérables 7 heures forfaitaires par jour de congé maladie.

**Sur les pauses :**

↵ *Quand la pause méridienne (pause repas) coïncide avec la pause de 20 minutes et que l'agent subit un accident de la circulation, de quelle nature juridique est l'accident?*

Constitue un accident de service ou un accident de trajet, l'accident survenu à un agent soit sur les lieux d'exercice de ses fonctions, soit lors d'un déplacement effectué pour les besoins du service ou dans le cadre d'une mission, soit à l'occasion d'un trajet domicile-travail. Un agent s'absentant pour aller déjeuner à l'extérieur pendant la pause méridienne incluant la pause de 20 min et qui serait victime d'un accident de circulation, ne pourrait voir son accident qualifié d'accident de service, sauf si l'accident intervient sur le trajet habituel domicile-travail.

↵ *Est-il possible de prendre la pause de 20 min en dehors de son lieu de travail quel que soit sa place dans la journée de travail ?*

Si la pause de 20 min s'exerce au milieu de la matinée ou de l'après-midi, l'agent reste immédiatement joignable durant le temps de pause pour toute intervention nécessaire au service. En revanche, lorsque la pause s'exerce pendant l'interruption méridienne, l'agent peut s'absenter de son lieu de travail pour aller déjeuner.

↵ *Comment s'applique la pause aux agents dont le temps de présence est inférieur à 6 (demi-journée, décharge syndicale) ?*

La pause de 20 min décomptée comme du temps de travail effectif est applicable aux agents à temps partiel ou bénéficiant d'une décharge syndicale, dès lors qu'ils travaillent au moins 6 heures dans la journée.

↵ *Si la pause de 20 min coïncide avec la pause méridienne, un gain de 20 min de travail est généré. Peut-il être cumulé par semaine, par quinzaine, par mois ?*

La pause est liée au déroulement d'une journée de travail dont elle n'est pas détachable. Elle n'est donc ni cumulable, ni reportable.

↵ *Comment se comptabilise la pause dans la journée de travail ?*

Dès lors que l'agent travaille au moins 6 heures dans la journée, il bénéficie d'une pause de 20 minutes comptabilisées comme du temps de travail effectif. Ainsi un agent effectuant 8 heures de travail dans une journée entrecoupée d'une pause au milieu de la matinée ou de l'après-midi ou pendant l'interruption méridienne se verra comptabiliser la journée de travail de 8 heures dont 20 minutes de pause.

↵ *Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la pause de 20 minutes ?*

La pause de 20 minutes non fractionnable pour un travail quotidien de 6 heures minimum, entre dans la confection de l'emploi du temps de l'agent. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. En aucun cas, elle ne peut avoir pour effet de réduire l'amplitude de l'ouverture des services aux usagers, notamment à l'heure du déjeuner ou en fin d'après midi. C'est cet équilibre entre l'intérêt du service public et l'intérêt de l'agent qui donne sens à la disposition relative au temps de pause quotidien et qui fera qu'une semaine de X heures incluant ce temps de pause quotidien, compte bien pour X heures dans l'addition des semaines travaillées, ce qui permet d'atteindre l'horaire de référence annuel de 1 600 heures.

↵ *Quelle est la durée minimum de la pause méridienne ?*

Le temps de pause méridienne qui est obligatoire, est d'une durée minimale de 45 minutes.

**De nombreuses questions restent encore à se poser quant à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.**

**Dans tous les cas l'ARTT doit permettre d'améliorer la qualité du service public en prenant en compte à la fois les besoins des usagers et les aspirations du personnel.**

## 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.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie ;

Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 20 juin 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

#### Article 1

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

#### Article 2

La durée du 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.

#### Article 3

I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

**II. - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :**

a) 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 et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

#### **Article 4**

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 à l'article 1er.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

#### **Article 5**

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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après consultation des comités techniques paritaires ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

### Article 6

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit 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 afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. 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 déterminée 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 d'une durée au minimum équivalente, 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.

### Article 7

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

### Article 8

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

### Article 9

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

### Article 10

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, 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. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

### Article 11

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'Etat est abrogé.

### Article 12

Le présent décret entre en vigueur au 1er janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

### Article 13

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



## Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001

**relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement  
dans la fonction publique ainsi  
qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale**

### DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

La loi du 3 janvier 2001, par son article 21, comble un vide juridique important en définissant le cadre légal relatif au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Il est rappelé que pour la fonction publique de l'Etat, un décret du 25 août 2000 est venu fixer les règles d'aménagement et de réduction du temps de travail devant notamment conduire à l'abaissement de la durée hebdomadaire du travail de 39 heures à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'objectif du Gouvernement étant de retenir un cadre général commun à l'ensemble de la fonction publique en matière de temps de travail, **il importait alors d'assurer la transposition aux collectivités territoriales** des principes ainsi définis pour la fonction publique de l'Etat.

A cette fin, une disposition législative s'avérait nécessaire car la gestion du temps de travail se rattache en effet directement au pouvoir de libre administration de ces collectivités tel qu'il est consacré par l'article 72 de la Constitution, et dont les conditions d'exercice sont fixées par la loi aux termes de ce même article.

La loi du 3 janvier 2001 insère donc un nouvel article 7-1 dans la loi du 26 janvier 1984 :

*Art. 21. - Après l'article 7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 7-1 ainsi rédigé :*

*« Art. 7-1. - Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.*

*« Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique paritaire, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. »*

## Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

### Décret pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7-1 et 140 ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment ses articles 18 et 30 ;

Vu 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 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 6 juillet 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

#### Article 1

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé sous réserve des dispositions suivantes.

#### Article 2

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique paritaire compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

#### Article 3

Le décret en Conseil d'Etat prévu pour l'application du a du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé est pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

#### Article 4

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Pour l'application du cinquième alinéa dudit article 4, les modalités de la compensation horaire sont fixées par décret.

**Article 5**

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés

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.

**Article 6**

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique paritaire compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret du 25 août 2000 susvisé.

**Article 7**

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.

**Article 8**

Le présent décret en Conseil d'Etat prévu pour l'application de l'article 8 du décret du 25 août 2000 susvisé est pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

**Article 9**

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Les modalités de la rémunération ou de la compensation de ces obligations sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat.

**Article 10**

Les dispositions applicables aux personnels définies à l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé sont adoptées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique paritaire compétent.

**Article 11**

La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est fixée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sur la base de la durée afférente à un emploi à temps complet résultant des dispositions de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé.

Lorsque l'organe délibérant décide de réduire la durée de travail des fonctionnaires territoriaux employés à temps non complet, à due proportion de la réduction de la durée du temps de travail des agents employés à temps complet, les dispositions des articles 18 et 30 du décret du 20 mars 1991 susvisé ne sont pas applicables.

La durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet prise en compte pour l'application du premier alinéa de l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est fixée à trente-cinq heures par semaine.

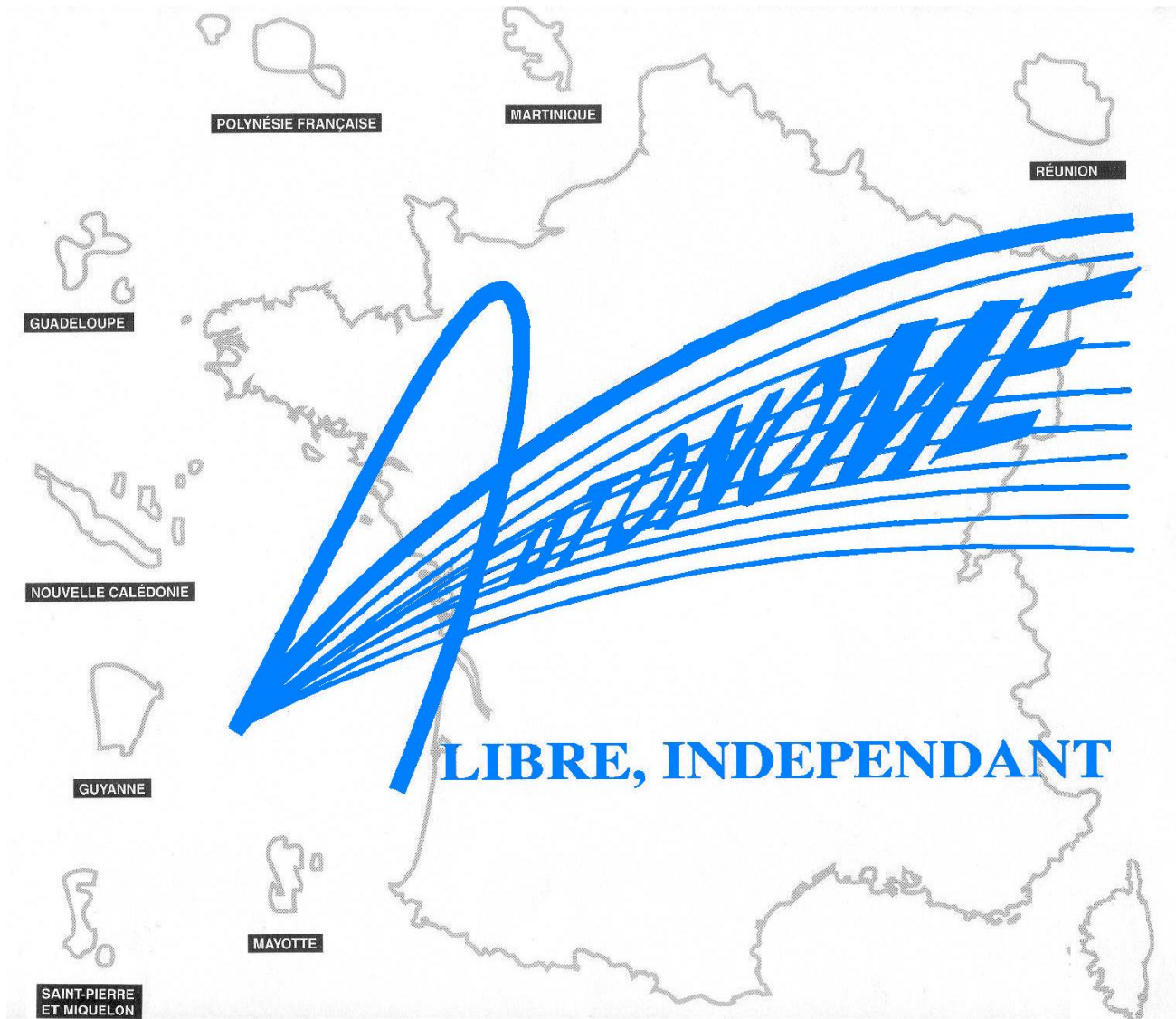
**Article 12**

La décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article 12 du décret du 25 août 2000 susvisé est prise par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique paritaire compétent.

**Article 13**

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'intérieur, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française

# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



**SAFPT – UNION DEPARTEMENTALE DU VAR**

**Z.I Toulon Est – 1041, av. de Draguignan  
Centre Afuzi – Bastide Verte  
B.P. 368 – 83085 TOULON CEDEX 9  
Tél. 0825 12 01 03 – Fax. 04 94 14 09 69**

*Logiciel Réalisé par Mr CAMILIERI Thierry du S.A.F.P.T – UD VAR*