



LA PÉNIBILITÉ ET LE TEMPS DE TRAVAIL

RESSOURCES HUMAINES | AVRIL 2025



1. Introduction

2. Le temps de travail

- Avant la loi 2019
- Une obligation réglementaire
- Les dérogations

3. La pénibilité

- Conséquences de la pénibilité
- Cadre réglementaire
- Les seuils associés aux facteurs de pénibilité
- Les facteurs de pénibilité dans la fonction publique

AVANT LA LOI TRANSFORMATION

- La **durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures** soit 1 607 heures annuelles.
- Toutefois, **par dérogation** aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de **maintenir des régimes de travail** plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale, à la double condition :
 - > que **cette dérogation**- qu'ils aient été mis **en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001**,
 - > que **cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant** de la collectivité, après avis du comité technique.

•

On constate que le **temps de travail effectif moyen**, dans la fonction publique territoriale, est **inférieur aux 1 607h annuelles**.

RAPPEL

- **La durée effective du temps de travail** s'entend comme le temps pendant lequel les agents – « **sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ».

Sont considérés ou assimilés à du temps de travail effectif :

- > les temps de passage des consignes, les temps de permanence,
- > 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

Ne sont pas des temps de travail effectif :

- > les périodes d'astreinte sans intervention
- > les temps de trajet domicile-travail
- > les temps d'habillage et de déshabillage (lorsqu'une tenue vestimentaire est prévue) constituent seulement une obligation liée au travail (Par contre, s'ils sont complétés d'un temps d'appel et de passage des consignes, il s'agit d'un temps de travail effectif!)

UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE

Issue de la Loi du 6 août 2019 dite Loi Transformation de la Fonction Publique

Passage au 1607h

Art. 47

**Suppression des dispositions locales
réduisant cette durée du travail effectif**

**Disparition des congés extralégaux et des
autorisations d'absence non
réglementaires.**

Jours dans l'année :		365 jours
- Repos hebdomadaire		104 jours
- Jours fériés		8 jours
- Jours de congés annuels		25 jours
- Jours travaillés par an		228 jours
Nombre d'heures travaillées par an :		1 596 heures arrondies à 1 600 heures
Journée de solidarité		7 h
Total d'heures travaillées par an		1 607 heures

LES GARANTIES MINIMALES

Durée maximale hebdomadaire	48 heures au cours d'une même semaine
	44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire :	35 heures
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail

Article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000

Dérogations possibles dans 2 situations précises:

- 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 ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, 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 personnel au comité technique compétent.

DES DÉROGATIONS

L'organe délibérant de la collectivité peut, après avis du comité social territorial compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment :

- ☐ Travail de nuit
- ☐ Travail le dimanche
- ☐ Travail en horaires décalés
- ☐ Travail en équipes
- ☐ Modulation importante du cycle de travail
- ☐ Travail pénible ou dangereux

QUI ...

- Ne doivent pas mener à une iniquité de traitement des agents
- Doivent être dûment justifiées par délibération sous peine de rendre la diminution du temps de travail en résultant illégale.
- Devront être réévaluées (selon une périodicité à préciser)
- Ne comportent pas de dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail,

Ex : Le travail le dimanche, 5 à 6 fois par an, ne peut pas justifier, à lui seul, le recours aux sujétions particulières qui sous-entendent une certaine régularité ou de la pénibilité et également des impacts importants sur les modalités de travail des agents.

...ENCADRÉES STRICTEMENT PAR LA JURISPRUDENCE

CAA Paris arrêt du 13 décembre 2021 relatif au temps de travail des agents de la ville de Paris :

« Il résulte des dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001, qui ont pour effet de définir de manière exhaustive les cas dans lesquels il est possible de prévoir des dérogations à la durée annuelle de travail de 1607 heures, que **le champ de ces dérogations est expressément limité aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions** »

Contrôle strict du juge sur les sujétions proposées dans les délibérations pour baisser le plafond des 1607h:

- Rejet des sujétions liées à l'âge des agents ou à une éventuelle maladie professionnelle (TA cergy pontoise n° 2201868 et 2205373 du 18 avril 2023)
- Rejet de délibération octroyant une dérogation pour sujétions particulières à l'ensemble du personnel (TA Melun n°2302950 et Dijon n°2201146)
- Rejet d'une délibération octroyant un régime dérogatoire pour les agents des crèches et écoles motivé par la crise sanitaire car les circonstances « se rapporte à des difficultés d'organisation interne qu'ont connu toutes les organisations collectives exerçant des missions comparables en France du fait de cette crise » (TA Marseille n°2107866)

A contrario :

Le TA de Melun dans une affaire (n°2303778) a validé l'octroi de jours de congés supplémentaires aux agents « **dont les fonctions été limitativement et suffisamment énumérées et qui les expose à des travaux pénibles, dangereux et salissants** ».

Les dérogations doivent :

- Etre intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées.
- Faire l'objet d'une délimitation précise et étayée notamment en définissant les fonctions impactées.
- Fixer précisément la réduction du temps de travail accordées.

CONSÉQUENCES DE LA PÉNIBILITÉ

> Conséquences sur la santé :

- Physiques : Troubles musculo-squelettiques (TMS), fatigue chronique, accidents du travail.
- Psychologiques : Stress, épuisement professionnel (burnout), anxiété.

> Conséquences sur l'organisation :

- Absentéisme : Augmentation des congés maladie.
- Turnover : Départs précoces à la retraite, baisse de motivation et d'efficacité.
- Impacts sur les services : Réduction de la qualité du service rendu au public.

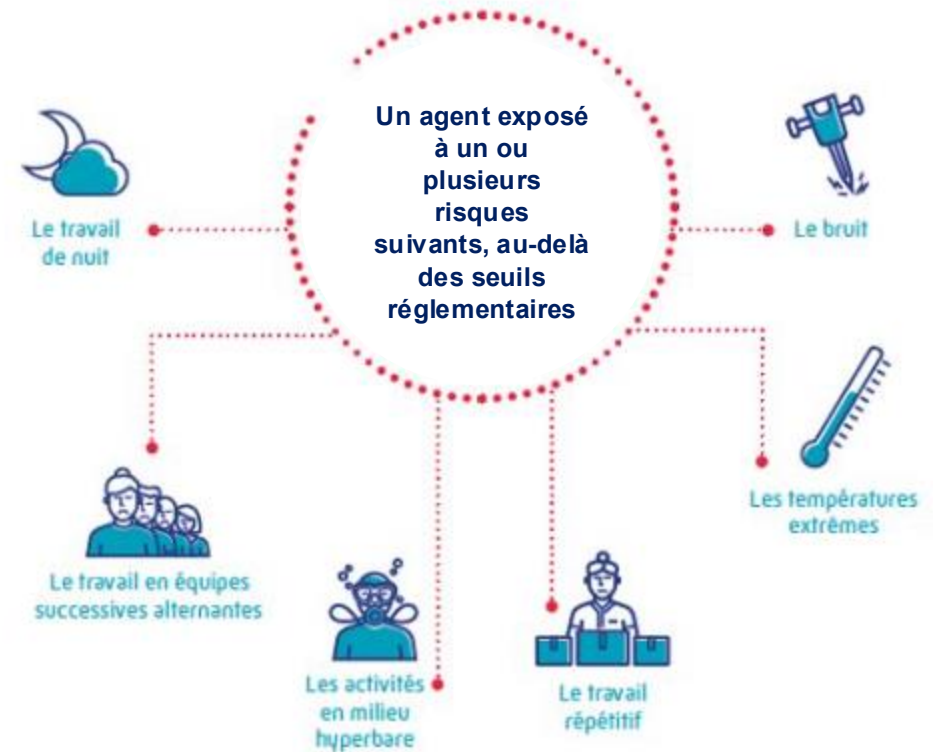
LÉGISLATION ET CADRE RÉGLEMENTAIRE

Facteurs de risque définis par le Code du travail :

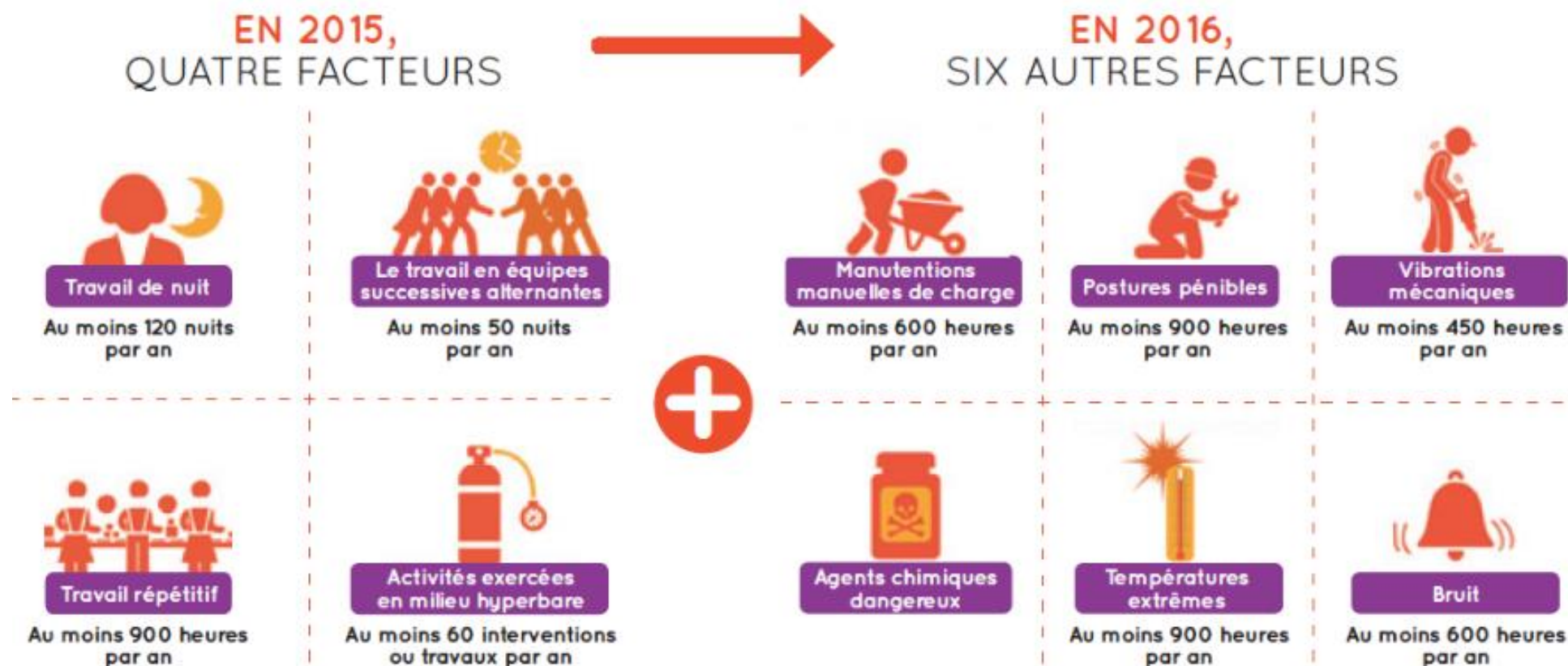
- Les critères retenus pour la pénibilité dans la fonction publique **sont similaires à ceux du secteur privé**
- Les agents peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail ou d'un départ anticipé à la retraite

Les seuils pénibilité

Pour chaque facteur de pénibilité, des seuils d'exposition chiffrés associent une action ou situation à une intensité et à une durée minimale.



LES SEUILS ASSOCIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ DIX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ SONT RÉGLEMENTAIREMENT DÉFINIS



Les dix facteurs de pénibilité

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- **Environnement physique** : bruit, chaleur, froid, travaux de nuit, manutention de charges lourdes.
- **Postures pénibles** : gestes répétitifs, stations debout prolongées.
- **Exposition à des risques chimiques ou biologiques** : agents dans les services de propreté, les espaces verts
- **Contraintes horaires** : travail en horaires décalés, astreintes, pression temporelle.
- **Risques psychosociaux** : stress, surcharge de travail, burn-out

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DE LA PÉNIBILITÉ

> Processus d'évaluation de la pénibilité :

- Analyse des postes de travail.
- Recours à des indicateurs spécifiques : fréquence des accidents, taux d'absentéisme.
- Participation active des agents et des responsables des ressources humaines.

> Outils d'évaluation :

- Fiches de poste, audits internes, enquêtes sur les conditions de travail.
- Observations directes et entretiens avec les agents.

A noter

L'évaluation de l'exposition de chaque agent s'effectue au regard de ses **conditions habituelles de travail**, appréciées, en moyenne, sur l'année.

Pour évaluer la pénibilité, l'employeur peut toutefois utiliser les **postes, métiers ou situations de travail** définis par un **accord** collectif de branche étendu ou, à défaut, par un **référentiel** professionnel de branche homologué. Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur **déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle** ([article L. 4163-2](#) du Code du travail).

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DE LA PÉNIBILITÉ

La réforme du temps de travail dans la fonction publique territoriale, bien qu'ayant introduit une harmonisation nécessaire, ne permet pas la mise en place d'un cadre unique pour la gestion de la pénibilité.

La diversité des situations et la jurisprudence imposent une approche cas par cas, en prenant en compte la nature des fonctions exercées et les sujétions spécifiques qui en découlent.

PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

> Stratégies de prévention :

- Aménagement des postes de travail : Ergonomie, équipements adaptés.
- Renforcement de la dotation en EPI : Casques, chaussures, ...
- Formation : Sensibilisation à la gestion du stress, prévention des TMS, manipulation des charges lourdes.
- Réduction des horaires atypiques : Aménagements horaires, répartition des tâches.
- Renforcement de la communication : Dialogue entre agents et encadrement, importance de la reconnaissance du travail.

> Actions spécifiques à la fonction publique territoriale :

- Mise en place de plans de prévention spécifiques pour chaque secteur d'activité.

ANNEXES

LES SEUILS ASSOCIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ FIXÉS AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

LES SEUILS ASSOCIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ FIXÉS AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 22 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

LES SEUILS CORRESPONDANT AUX SIX FACTEURS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} JUILLET 2016

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
Les manutentions manuelles de charges	effectue des manutentions manuelles de charges atteignant un tonnage journalier de 7.5 tonnes cumulées, Ou Evaluer si les actions quotidiennes du travailleur atteignent ou dépassent les seuils suivants : - l'action de « lever ou de porter » des charges de poids supérieurs ou égaux à 15 kg ; - l'action de « pousser ou de tirer » des charges de poids supérieurs ou égaux à 250 kg ; - le déplacement avec une charge de poids supérieur ou égal à 10 kilogrammes ou la prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules de charges de poids supérieurs ou égaux à 10 kg.		120 jours par an ou plus Supérieur ou égal à 600 heures par an.
Les postures pénibles	Cinq postures composent ce facteur de risques : - maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ; - positions accroupies ; - positions à genoux ; - positions du torse en torsion à 30 degrés et plus ; - positions du torse fléchi à 45 degrés et plus.		Supérieur ou égal à 900 heures par an.
Les vibrations mécaniques	Pour chaque mode de transmission – vibrations transmises aux mains et aux bras et vibrations transmises à l'ensemble du corps : valeur limite d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures à ne pas dépasser, et des valeurs d'exposition journalière Le seuil associé à ce facteur de pénibilité combine intensité et durée des vibrations. Pour l'intensité, il s'agit de la valeur d'action, fixée par l'article R. 4443-2, et rapportée à une période de référence de huit heures : - 2.5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ; - 0.5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.		est supérieur ou égal à 450 heures par an.

LES SEUILS CORRESPONDANT AUX SIX FACTEURS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} JUILLET 2016

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
Les températures extrêmes	En deçà de 5 degrés Celsius pour le froid Au-delà de 30 degrés Celsius et plus pour le chaud La température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : les températures extérieures ne sont pas prises en considération.		900 heures par an
Le bruit	Pour l'exposition quotidienne au bruit (hors bruits à caractère impulsionnel) : - l'intensité retenue est de 81 dB rapporté à une période de référence de 8 heures		600 heures par an.
	- Pour l'exposition à un niveau de pression acoustique de crête (bruits à caractère impulsionnel) : - l'intensité retenue correspond à la première valeur d'action : 135 dB		120 fois par an.
Les agents chimiques dangereux	L'exposition à ce facteur de risques professionnels s'entend pour les agents chimiques dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail. Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou le contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition. Cette grille d'évaluation est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.		