



# L'Annualisation du temps de travail



# Sommaire

- Définition et mise en œuvre
- Calcul de l'annualisation
- Impact des absences du service

# Définition et mise en oeuvre

L'annualisation du temps de travail permet :

- d'organiser le temps de travail des agents sur une période de 12 mois consécutifs (année civile, année scolaire, saison culturelle, été/hiver...) en tenant compte des variations d'activité
- tout en versant une rémunération lissée

# Définition et mise en œuvre :

Aucun texte ne définit les modalités de calcul de l'annualisation. Il appartient donc aux collectivités :

- De définir leur méthode de calcul,
- De matérialiser les différents temps de l'annualisation
- D'effectuer un décompte régulier des heures effectivement réalisées

- QE 01470 JOS (Q) du 20/10/2022

# Définition et mise en œuvre

La mise en place de l'annualisation nécessite une **délibération** après avis du Comité Social Territorial (CST)

L'annualisation nécessite une **information** des agents.

La **fiche de poste** doit indiquer que le « temps de travail de ce poste est annualisé ».

**Le planning annuel** avec le positionnement du temps travaillé, du temps non-travaillé et des jours de congés annuels doit être communiqué à l'agent.

# Définition et mise en œuvre :

Seuls les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique ne peuvent se voir appliquer l'annualisation du temps de travail.

Leur temps de travail est défini par leurs statuts particuliers respectifs (16h ou 20h hebdomadaires)

QU 3118 JOAN (Q) du 23 mars 2023 – p 2739

CAA Bordeaux 15BX02960 du 16/10/2017

CAA Nancy 20NC00279 du 07/12/2023

# Respect des prescriptions minimales

- Durée annuelle du travail



1 607 h  
Norme plafond et

# Respect des prescriptions minimales

Nombre de jours de l'année		365 jours
Jours non travaillés	repos hebdomadaire (WE) :	-104 jours
	congés annuels :	-25 jours
	jours fériés (forfait) :	-8 jours
Reste :		228 jours

228 jours x 7 h = 1596 h  
(arrondies à 1 600 heures  
+  
7 heures  
de la journée de solidarité  
**=1607 heures**

# Respect des prescriptions minimales

- Le décompte du temps de travail se réfère à la notion de temps de travail effectif
- Le temps de travail effectif est 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 leurs occupations personnelles. Art. 2 décret n° 2000-815 du 25-08-2000

# Respect des prescriptions minimales

- Garanties minimales du temps de travail :

<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	48h (ou 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives)
<b>Durée maximale quotidienne</b>	10h
<b>Amplitude maximale de la journée de travail</b>	12h y compris les temps de pause
<b>Repos journalier minimum</b>	11h
<b>Repos hebdomadaire minimum</b>	35h d'affilées (y compris en principe le dimanche)
<b>Pause</b>	20 minutes avant d'atteindre 6h continues de travail effectif (temps de travail effectif uniquement si l'agent est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations)
<b>Pause méridienne</b>	Recommandation de 45 minutes, hors temps de travail. (possibilité de s'en éloigner)
<b>Heures supplémentaires</b>	Maximum 25 heures par mois

# Méthode de calcul de l'annualisation :

- Déterminer le besoin :
  - Quelle quotité hebdomadaire l'agent va réaliser ?
  - Combien de jours par semaine ?
  - Selon quelle périodicité ?

# Déterminer le besoin : exemple

Un agent des écoles qui fait sur 36 semaines scolaires :

- 1 heure de garderie le matin du lundi au vendredi matin
- 2 heures à la cantine scolaire les lundis, mardis, jeudis et vendredi,
- 2 heures de garderie le soir les lundis, mardis, jeudis et vendredi

Auxquelles il conviendra de rajouter 7 heures de ménages aux 3 petites vacances et 35 heures à la sortie en juillet et 35 heures la dernière semaine du mois d'août pour la rentrée

# Déterminer le besoin : exemple

- Garderie 1h x 5 jours = 5 heures
- Cantine 2 h x 4 jours = 8 heures
- Garderie du soir 2 h x 4 jours = 8 heures

$(5 + 8 + 8) \times 36 \text{ semaines} = 756 \text{ heures}$

$756 + 35 + 35 + (7 \times 4) = 854 \text{ heures de travail effectif}$

# Déterminer les heures à rémunérer

Rappel : 1 607 heures travaillées = 1 820 heures rémunérées

Heures rémunérées =

$$\frac{\text{Heures effectivement travaillées} \times 1820}{1600}$$

# Déterminer les heures à rémunérer

Exemple : L'agent des écoles réalise 854 heures de travail effectif

$$( 854 \times 1820 ) / 1\ 600 = 971,43 \text{ heures à rémunérer}$$

Soit une moyenne hebdomadaire lissée sur l'année de 18,68 h  
( 971,43 / 52 = 18,68 )

La moyenne hebdomadaire à rémunérer est à renseigner dans la délibération créant l'emploi : poste créé à 18,68 /35<sup>ème</sup>

# Calculer la journée de solidarité

Depuis la loi n°2004-626 du 30/06/2004, les agents publics sont tenus de travailler 1 607 heures et rémunérées 1 820 heures

Soit, pour un agent à temps non complet :

$$\frac{7 \text{ x heures effectivement travaillées sur l'année}}{1 600}$$

# Calculer la journée de solidarité

Exemple : L'agent des écoles réalise 854 heures de travail effectif

L'agent doit travailler, en plus, au titre de la journée de solidarité :

$$7 \times 854 / 1\ 600 = 3,74 \text{ heures}$$

Soit un total de  $854 + 3,74 = 857,74$  heures travaillées sur l'année

# Application annualisation

## OUTILS

- Calendrier scolaire année 2024/2025
- Répartition temps travail par fonction

# Impact des absences du service

- Congés annuels :

Les droits à congés sont 5 fois les obligations hebdomadaires pour un service accompli sur 12 mois

Pour les agents effectuant un service irrégulier ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique, la règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail

# Impact des absences du service

- Congés annuels :

Deux méthodes de calcul des droits à congés annuels possibles

➡ Considérer que l'agent a, en moyenne, X obligations hebdomadaires :  $5 \times X = \dots$ jours de CA

➡ Calculer les droits à congés pour chaque période, au prorata du nombre de semaines sur l'année

# Impact des absences du service

- Congés annuels : exemple

Un agent travaille 6 mois en basse saison sur 4 jours et 6 mois en haute saison sur 5 jours

➡ Soit le calcul par la moyenne hebdomadaire =  $4,5 \text{ jours} \times 5 = 22,5 \text{ jours de congés annuels}$

➡ Soit le calcul par période :

$(5 \times 4) / 12 \times 6 = 10 \text{ jours de CA}$

$(5 \times 5) / 12 \times 6 = 12,5 \text{ jours de CA}$

# Impact des absences du service

- Congés annuels :
- Il convient d'inviter les agents annualisés à **poser leurs congés annuels**. En effet, les agents, y compris annualisés, ne peuvent être placés d'office en congés annuels
- Les dates de congés annuels restent cependant soumises à l'accord du responsable. Il est possible de refuser l'octroi de congés annuels sur certaines périodes, pour nécessités de service

# Impact des absences du service

- Autorisations spéciales d'absence :

Lorsque un agent annualisé est placé en ASA, les heures initialement prévues au planning sont réputées faites.

L'ASA vient couvrir la journée concernée

L'agent n'a ainsi pas à rattraper les heures

# Impact des absences du service

- Temps partiel :

Les agents annualisés peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Ce temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel

Il conviendra de s'assurer que, sur son cycle annuel, l'agent a bien effectué le nombre d'heures découlant du temps partiel.

# Impact des absences du service

- Temps partiel :

Cas particulier du temps partiel thérapeutique :

Au vu de l'objectif poursuivi par le TPT, il convient de modifier le planning de l'agent, compte-tenu des préconisations médicales (quotité, durée et modalités d'exercice des fonctions).

Il peut s'agir de l'allègement de chaque journée ou d'un allègement hebdomadaire.

# Impact des absences du service

- Formation :

En l'absence de réglementation, la collectivité devra opter, par délibération, :

- Soit considérer qu'une journée de formation couvre la journée de travail,
- Soit considérer la journée de formation au « réel »,

# Impact des absences du service

- Congés pour indisponibilité physique :

Les droits à maladie sont déterminés par jours entière, au vu des dates figurant sur l'arrêt maladie établi par le médecin.

Le planning d'annualisation n'a pas à être modifié et les droits à maladie sont décomptés en jours, sans distinction selon le nombre d'heures que l'agent devrait faire sur les jours concernés.

# Impact des absences du service

- Congés pour indisponibilité physique :

Il est traditionnellement admis que :

- si l'agent est en arrêt sur une **journée normalement travaillée**, les heures initialement prévues sont considérées comme faites.

- si l'agent est en arrêt sur une **journée non travaillée** (période d'activité « à zéro»), l'agent est placé en CMO

- si l'agent est en arrêt sur une journée où il a posé un **congé annuel**, il a droit au report de ce congé

# Impact des absences du service

- Congés pour indisponibilité physique :

Dérogation :

Le juge administratif a admis que l'employeur puisse définir les conséquences des arrêts de travail concernant des agents travaillant selon un cycle annuel en termes de **journée forfaitaire de travail de 7 heures.**