

OBJET DE L'ANNUALISATION

Pour les agents dont le rythme de travail est basé sur l'année scolaire ou le rythme des saisons, l'annualisation du temps de travail consiste à comptabiliser un nombre d'heures réelles (comptabilisées sur l'année) et d'établir une moyenne hebdomadaire servant de base pour une rémunération identique tout au long de l'année, sans tenir compte de l'activité réelle.

Il est toutefois précisé qu'aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise de méthode de calcul de l'annualisation. Néanmoins, dans la pratique développée par les collectivités et établissements, il est obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de respecter :

- les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail
- les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail

RAPPEL SUR LA DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Un agent à temps complet doit réaliser 1 607 h annuelles de **travail effectif** (1 600 h auxquelles s'ajoutent 7 h au titre de la journée de solidarité).

Le travail effectif représente le temps pendant lequel il est mis à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La rémunération est quant à elle basée sur 1 820 h pour tenir compte des week-ends (calculés sur une moyenne de 104 jours), jours fériés (calculés sur une moyenne de 8 jours) et congés annuels (représentant 25 jours).

LES RÈGLES RELATIVES AUX GARANTIES MINIMALE DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

→ La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

→ Les agents doivent bénéficier d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

→ L'amplitude maximale de la journée de travail ne peut excéder 12 heures (y compris temps de pause et repas).

→ Est considéré comme travail de nuit, la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

→ Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

→ En pratique la pause méridienne recommandée est de 45 minutes minimum, hors temps de travail.

LE CYCLE DE TRAVAIL

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les conditions de mises en œuvre des cycles et horaires et conditions sont définis pour chaque service ou établissement après consultation du comité social territorial (CST) et délibération.

MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail nécessite obligatoirement et préalablement l'avis du CST avant l'adoption de la délibération.

L'annualisation nécessite une **INFORMATION** et une **CONCERTATION** avec les agents.

L'autorité territoriale veillera à préciser sur la fiche de poste de l'agent que le temps de travail de ce poste est annualisé.

Il communiquera également à chaque agent son planning annuel avec le positionnement du temps travaillé, du temps non travaillé et des jours de congés annuels.

LE PLANNING ANNUEL INDIVIDUALISÉ

La réalisation d'un planning annualisé est **nécessaire**, au regard notamment des contraintes liées à la maladie, et à l'obligation ou non de reporter les congés annuels du fait de la maladie.

Il détaille expressément les différents « temps » dans lesquels un agent soumis à cycle de travail annualisé va se trouver.

En conséquence, tout planning d'un agent soumis à cycle de travail annualisé met en évidence :

- le temps pendant lequel l'agent travaille
- le temps pendant lequel l'agent est réglementairement en congé annuel
- le temps de récupération (les jours/semaines non travaillés) pendant lequel l'agent ne travaille pas, du fait de l'annualisation.

LES TEMPS NON TRAVAILLÉS

Par l'annualisation, les agents sont amenés à bénéficier de périodes non travaillées supérieures au droit aux congés annuels.

Ces périodes sont des périodes dites de récupération.

Les périodes de récupération doivent être mentionnées sur le planning annuel des agents annualisés.

Les règles relatives aux congés annuels et aux périodes de récupération sont différentes, notamment dans la gestion des absences.

Ces périodes de récupération/temps non travaillé sont également différentes des ARTT, il s'agit d'un cadre différent avec des règles spécifiques.

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Il conviendra de déterminer pour chaque agent annualisé les heures devant être effectuées en plus au titre de la participation à la journée de solidarité.

LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés : 8 jours fériés (moyenne) par an sont déduits du temps de travail effectif forfaitaire mais ils sont pris en considération pour la rémunération (DECOMPTE DES 1607H).

Les heures non réalisées du fait de la survenue d'un jour férié ne sont pas dues par l'agent (même principe que pour un agent non annualisé).

Il faudra donc en tenir compte à la fin de la période d'annualisation (planning).

En effet, ce nombre fictif d'heures (relatif aux jours fériés tombant sur un jour habituellement travaillé) devra être déduit du temps de travail cible annuel (émanant du calcul) pour correspondre au temps de travail effectivement réalisé dans le service sur l'année scolaire.

LES CONGÉS DE MALADIE

En l'absence de réglementation, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il peut être envisagé, de prendre en compte la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'emploi occupé par l'agent lorsque ce dernier est placé en congé de maladie.

Par exemple en raison des rythmes scolaires, un agent est annualisé sur une durée hebdomadaire de 15h.

Cet agent, au regard de ses missions, travaille :

- 17h hebdomadaire en période scolaire
- 5h hebdomadaire en période de vacances scolaires.

Hypothèse n°1

L'agent est en congé de maladie uniquement pendant les vacances scolaires.

Si l'agent a généré du temps de récupération car il a travaillé 17h pendant les périodes scolaires, et qu'il est malade pendant le temps de récupération lors des vacances scolaires, l'autorité territoriale pourrait, pour des raisons d'équité accorder le report de ce temps de récupération déjà généré.

Hypothèse n°2

L'agent est en congé de maladie uniquement pendant la période scolaire.

Comme indiqué ci-avant, les semaines où l'agent travaille au-delà de 15 heures (c'est-à-dire 17h en période scolaire), l'agent est rémunéré sur la base des 15h annualisées, et il est considéré comme ayant effectué 15h de travail (c'est-à-dire il ne génère pas de temps de récupération).

Dans ce cas-là, l'agent devra à la collectivité le delta entre les 15h et les 17h, soit 2h, ces heures devant être effectuées soit pendant les vacances scolaires (heures de ménages, etc.) soit pendant la période scolaire (surcharge ponctuelle d'activité nécessitant la réalisation d'heures en plus).

Hypothèse n°3

L'agent est en congé de maladie pendant la période scolaire et les vacances scolaires.

Les semaines où l'agent travaille moins de 15 heures (c'est-à-dire 5h en période de vacances scolaires), lorsqu'il est placé en congé de maladie, l'agent est rémunéré sur la base des 15h annualisées, et il ne doit pas d'heures à la collectivité ou établissement (c'est-à-dire qu'il ne doit pas rattraper le delta entre les 5h hebdomadaires et les 15h annualisées).

A l'identique, pour des raisons d'équité, les semaines où l'agent travaille au-delà de 15 heures (c'est-à-dire 17h en période scolaire), l'agent est rémunéré sur la base des 15h annualisées, et il est considéré comme ayant effectué 15h de travail (c'est-à-dire il ne génère pas de temps de récupération).

Ces solutions, sous réserve d'une interprétation différente du juge, ou d'un texte qui viendrait encadrer la matière, paraissent être au plus juste des intérêts de l'agent et de la collectivité.

LES CONGÉS ANNUELS

Le mode de calcul des congés annuels des agents qui sont soumis à un cycle de travail annualisé relève de la réglementation de droit commun des congés annuels.

Ainsi, conformément au décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « tout fonctionnaire territorial en activité a droit [...] à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés ». Par renvoi de l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public, « l'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires ». En conséquence, pour tout agent public, la durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés (c'est-à-dire les jours où l'agent est soumis à ses obligations de travail) et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service (CAA de Marseille, 28 décembre 1998, M. B., n° 96MA11322).

Pour rappel, il est interdit d'exprimer le calcul des congés annuels en heure.

Par ailleurs au regard du principe de l'annualisation, notamment dans le cadre d'une annualisation basée sur un rythme scolaire, les congés annuels des agents sont à poser pendant les vacances scolaires.

LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

L'annualisation du temps de travail n'impacte pas les conditions d'attribution des jours dits de fractionnement. Par ailleurs, si l'agent travaille à temps non complet ou à temps partiel, aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps complet. Enfin, ces jours ne sont pas attribués de plein droit : l'agent doit remplir les conditions réglementaires pour en bénéficier. Il s'agit d'une appréciation et d'une attribution individuelle, au cas par cas.

Pour rappel :

- un agent prend 5 ou 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre : cela génère 1 jour supplémentaire ;
- un agent prend 8 jours de congés ou plus en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre : cela génère 2 jours supplémentaires.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est basée sur la durée hebdomadaire du poste (délibération).

Si l'agent effectue de manière exceptionnelle plus d'heures, elles seront traitées en heures complémentaires ou supplémentaires selon le cas (en référence au temps du poste défini dans la délibération).

EXEMPLES LIÉS AUX RYTHMES SCOLAIRES

Calcul du temps de travail lié au rythme scolaire, sans travail pendant les vacances scolaires

Le principe du calcul est de raisonner par rapport à un agent à temps complet pour ensuite proratiser selon le volume horaire annuel de l'agent suivant le rythme scolaire.

L'année scolaire se divise classiquement en 36 semaines d'école et 16 semaines de vacances.

Les jours fériés sont inclus dans le temps de travail et sont donc rémunérés comme tout autre jour (à l'identique des agents qui sont dans un cycle de temps de travail non annualisé).

Un agent travaille 5 jours par semaine, 7 heures par jour et uniquement les semaines scolaires.

La durée hebdomadaire de l'agent : (5 jours x 7 heures) = 35 heures hebdomadaires

La durée totale du temps de travail pendant les semaines scolaires : (35 h x 36 semaines) = 1260 heures

Le temps de travail annuel est donc de 1260 heures

Base de rémunération : (1260 heures x 1820 h/1607 h) / 52 semaines = 27,44 heures soit 27 heures 26 minutes.

L'agent devra donc effectuer 1260 h incluant la journée de solidarité. Son emploi sera créé à 27,44/35^{ème}

Calcul du temps de travail lié au rythme scolaire, avec travail pendant les vacances scolaires

Un agent travaille 21 heures par semaine pendant les semaines scolaires et effectue en plus 36 heures de ménage pendant les vacances scolaires.

La durée du temps de travail pendant les semaines scolaires : (21 h x 36 semaines) = 756 heures

La durée totale de travail (scolaire + ménage) : 756 + 36 = 792 heures

Il convient de calculer la base de rémunération de l'agent, c'est-à-dire la durée hebdomadaire de travail qui doit figurer dans la délibération créant l'emploi : (792 heures x 1820 h/1607 h) / 52 semaines = 17,25 heures soit 17 heures 15 minutes.

L'agent devra donc effectuer 792 h incluant la journée de solidarité. Son emploi sera créé à 17,25/35^{ème}

Calcul du nombre d'heures à effectuer à partir d'une durée hebdomadaire annualisée

La collectivité dispose d'un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 25 heures.

Pour connaître le nombre d'heures devant être effectuées par l'agent par rapport à cette durée hebdomadaire de travail servant de base à sa rémunération, il peut être utilisé la formule suivante :

(25 heures x 1607 heures) / 35 heures = 1147,85 heures soit 1147 heures 51 minutes.

Pour un emploi créé à 25/35^{ème}, l'agent devra donc effectuer 1 147 h 51 minutes incluant la journée de solidarité.

Calcul du nombre d'heures à effectuer pendant les vacances scolaires

Un agent est rémunéré sur une base de 30 heures hebdomadaire.

Il effectue donc 1260 heures pendant les jours scolaires (30 x 36 semaines scolaires).

Pour avoir une base annuelle de 30 heures, l'agent devra effectuer comme temps de travail annuel effectif :

30 heures x 1607 heures/35 heures = 1377,43 heures soit 1377 heures 26 minutes à l'année.

L'agent effectuant 1260 heures pendant les jours scolaires, il va donc devoir travailler pendant les vacances scolaires : (1377 heures 26 minutes - 1260) = 117 heures 24 minutes.

EXEMPLE LIÉ A LA SAISONNALITÉ

Un agent travaille selon des durées hebdomadaires différentes en fonction des périodes pendant l'année :

- de janvier à avril : 20h hebdomadaire pendant 17 semaines, soit 340 h

- de mai à octobre : 40h hebdomadaire pendant 26 semaines, soit 1 040 h

- de novembre à décembre : 15h hebdomadaire pendant 9 semaines, soit 135 h

Soit au total **1515 heures**.

Il convient de calculer la base de rémunération de l'agent, c'est-à-dire la durée hebdomadaire de travail qui doit figurer dans la délibération créant l'emploi :

$(1515 \text{ heures} \times 35 \text{ heures}) / 1607 \text{ heures} = 33 \text{ heures}$

L'agent devra donc effectuer 1515 h incluant la journée de solidarité. Son emploi sera créé à 33/35^{ème}