



Les mardis du statut : Webinaire

Bonjour

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, vos micros sont automatiquement coupés. Nous vous invitons à utiliser le Tchat pour poser vos questions.

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse :

carrieres@cdg31.fr



L'annualisation du temps de travail



20 juin 2023

Sommaire

- I. Le principe de l'annualisation
- II. La procédure de mise en place de l'annualisation
- III. Annualisation, congés annuels et récupération
- IV. La mise en place d'un planning annualisé
- V. Annualisation, congés de maladie et absence
- VI. Annualisation et temps partiel
- VII. Annualisation et fin de fonction
- VIII. Temps d'échange





I. Le principe de l'annualisation



I. Le principe de l'annualisation :

L'annualisation est une modalité d'organisation du temps de travail qui permet aux agents avec un rythme de travail irrégulier de percevoir une rémunération lissée sur l'année.

Cela concerne notamment les agents qui travaillent en milieu scolaire, mais l'annualisation est possible pour n'importe quel service.

L'objet de l'annualisation est donc double :

- Permettre une répartition du temps de travail de l'agent avec **des périodes fortes et de faibles activités sur une année ;**
- **Maintenir une rémunération identique** de l'agent tout au long de l'année.

Les agents vont donc alterner des périodes avec un temps de travail supérieur au temps de travail indiqué dans le contrat ou l'arrêté pendant la période scolaire (période de forte activité) et un temps de travail moindre ou nul pendant les vacances scolaires (période de faible activité).

La difficulté réside dans le fait qu'aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise de méthode de calcul de l'annualisation.



I. Le principe de l'annualisation :

L'annualisation est applicable pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale : Fonctionnaire à temps complet, non complet, à temps partiel et contractuel à temps complet, temps non complet et temps partiel.

👉 **Interdiction de l'annualisation pour les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.**

L'annualisation du temps de travail exige la tenue d'un planning individuel strict qui formalise très clairement les différents temps des agents annualisés :

- Les temps de travail de l'agent ;
- Les congés annuels ;
- Les périodes de récupération.

👉 **Un agent annualisé sera OBLIGATOIREMENT placé dans l'une de ces trois situations dans son planning annuel.**



I. Le principe de l'annualisation :

👉 **La conciliation obligatoire de l'annualisation avec les garanties minimales du temps de travail :**

Durée maximale hebdomadaire	48h et 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10h
Amplitude maximale de la journée de travail	12h, y compris temps de pause et repas
Repos minimum - Journalier : - Hebdomadaire :	11h 35h
Pause	20 minutes par tranche de 6h de travail effectif
Pause méridienne	Recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail





II. La procédure de mise en place de l'annualisation



II. La procédure de mise en place de l'annualisation :

Conformément à l'article L253-5 du CGFP, « les comités sociaux territoriaux sont consultés pour avis sur les questions relatives :

1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations (...) ».

En conséquence, la mise en place d'un cycle de travail annualisé, nécessite **OBLIGATOIREMENT** et **PREALABLEMENT** l'avis du comité social territorial avant l'adoption de la délibération.

La délibération doit mentionner les services annualisés de la commune.

Le planning annualisé des agents sera quant à lui individuel.





III. Annualisation, congés annuels et récupération



III. Congés annuels et récupération :

👉 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 ouverts ».

Par exemple, un agent qui travaille 5 jours par semaine a droit à 5 x 5 soit 25 jours de congés annuels. Ce montant doit être proratisé si l'agent arrive en cours d'année ou dispose d'un contrat inférieur à 12 mois.

Ces congés doivent être placés dans le planning annuel de l'agent.

Les agents annualisés bénéficient également des jours de fractionnement, s'ils en remplissent les conditions. Ces jours doivent également être intégrés dans le planning annuel.



III. Congés annuels et récupération :

👉 Les périodes de récupération :

Par l'annualisation, les agents vont être 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 sont également différentes des ARTT, il s'agit d'un cadre différent avec des règles spécifiques.

👉 Les jours fériés :

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).





IV. La mise en place d'un planning annualisé



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 La détermination du besoin :

L'annualisation se base sur le temps de travail d'un agent à temps complet et les 1607h.
Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jour dans l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés : <ul style="list-style-type: none">- Repos hebdomadaire :- Congés annuels :- Jours fériés :	104 jours 25 jours 8 jours (forfait)
Total :	137 jours
Nombre de jours travaillés	$(365 - 137) = 228$ jours travaillés
Durée annuelle de travail	1600h
Journée de solidarité	7h
Total de la durée de travail annuelle	1607h



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 La détermination du besoin :

L'annualisation commence par la définition du besoin de la collectivité. C'est sur la base de ce besoin qu'une collectivité va mettre en place l'annualisation et le planning d'un agent.

Par exemple : Une collectivité a besoin d'un agent pendant la période scolaire (36 semaines) à la hauteur de 6h les lundis, mardis, jeudis et vendredis et 8h les mercredis.

La collectivité a également besoin de cet agent pour 20h de ménage pendant les vacances scolaires.

L'agent travaillera donc $6+6+8+6+6 = 32$ h par semaines en période scolaire,

soit $32 \times 36 = 1152$ h auquel il faut ajouter les 20h de travail pendant les vacances scolaires, soit $1152 + 20 = 1172$ h.

L'agent va donc travailler 1172h dans l'année.



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 La détermination de la rémunération :

L'agent travaille donc 1172h dans l'année. C'est cette base de temps de travail qui va déterminer la rémunération de l'agent et la quotité de temps de travail inscrit dans l'arrêté ou le contrat.

La base de la rémunération se calcule grâce au temps de travail d'un agent à temps complet, soit 1600h annuelles.

Ainsi -> $(1172\text{heures} \times 35 \text{ heures}) / 1600 \text{ heures} = 25,64\text{h}$.

Le temps de travail hebdomadaire moyen de l'agent sur une année sera de 25,64h.

C'est cette quotité de temps de travail qui sera inscrite sur le contrat ou l'arrêté de l'agent.



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 La détermination de la journée de solidarité :

Il convient de déterminer les heures devant être effectuées en plus au titre de la participation à la journée de solidarité :

$$25,64 \times 7/35 = 5,13\text{h}$$

L'agent devra donc effectuer 1177 heures 8 minutes dont 5 heures 8 minutes non rémunérées au titre de la participation à la journée de solidarité.

Une fois l'ensemble de ces éléments calculés, il convient de placer l'ensemble de ces heures sur le planning annuel de l'agent.

Le CDG 31 propose un simulateur qui permet de calculer la totalité de ces éléments (détermination de la rémunération et de la journée de solidarité).



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 Simulateur du CDG :



CALCUL D'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Éléments légaux de durée de travail	
Durée hebdomadaire de travail (agent à temps complet)	35 heures
Nombre de semaines / une année	52 semaines
Base de rémunération annuelle	1820 heures

Décompte des absences (référence / agent à temps complet)		Base année 365 jours
samedis et dimanches	base 52 semaines	104 jours
Congés annuels	5 fois les obligations hebdomadaire	25 jours
Jours fériés	forfait	8 jours
Total		137 jours
Reste		228 jours

365j-137j

La durée normale d'activité annuelle pour un agent à temps complet est de 1530h arrondies à

1600 heures

228j x 7h

Le décret n°2000-815 prévoit que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures maximum**. Cette durée annuelle peut être réduite, par délibération prise après avis du comité technique (CT) 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 modulation importante du cycle de travail. Aussi la présente annualisation serait à soumettre à l'avis du CT avant délibération.

Durée hebdomadaire de service de l'agent pendant la période scolaire		heures (au format décimal)
Nombre de semaines d'école	36 semaines	
Durée de travail effectif à l'année pendant la période scolaire	0,00 heures	
Nombre d'heures travaillées pour la pré rentrée		heures (au format décimal)
Nombre d'heures travaillées pendant les vacances scolaires		heures (au format décimal)
Durée de travail effectif à l'année pendant les périodes scolaires et vacances	0,00 heures	

Résultats	
Nombre d'heures devant servir de base à la rémunération :	<p>0,00 heures * <i>soit 0h00mn00s</i></p> <p>(0h / 1600h) x 35h</p>
L'agent devra effectuer au titre de la journée de solidarité	<p>0,00 heures * <i>soit 0h00mn00s</i></p> <p>0h (7/35)</p>

feuille établie sous la responsabilité de saisie d'informations par la collectivité qui en accepte les modalités de calcul.

14/06/2023



IV. La mise en place d'un planning annualisé :

👉 Exemple de planning :

exemple de planning annualisé

Jours/Mois	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1	WE/JF		R	WE	JF		WE	R	CA	WE	JF	
2	CA		R	WE			WE	R	WE		R	WE
3	CA		R					R	WE		R	WE
4	CA	WE	WE			WE		R			WE	
5		WE	WE			WE		WE			WE	
6					WE	JF		WE				
7	WE				WE			R		WE		
8	WE			WE	JF		WE	R		WE		
9				WE			WE	R	WE			WE
10							R	R	WE			WE
11		WE	WE			WE	R	R			WE/JF	
12		WE	WE			WE	R	WE			WE	
13					WE		R	WE				
14	WE				WE		JF	R		WE		
15	WE			WE			WE	JF		WE		
16				WE			WE	R	WE			WE
17				JF			CA	R	WE			WE
18		WE	WE	R			CA	R			WE	
19		WE	WE	R			CA	WE			WE	
20		CA		R	WE		CA	WE				
21	WE	CA		R	WE		CA	R		WE		CA
22	WE	CA		WE			WE	R		WE		CA
23		CA		WE			WE	R	WE	R		WE
24		CA		R		WE	CA	R	WE	R		WE
25		WE	WE	R	JF	WE	CA	R		R	WE	JF
26		WE	WE	R			CA	WE		R	WE	R
27		R		R	WE		CA	WE		R		R
28	WE	R		R	WE		CA	CA		WE		R
29	WE			WE			WE	CA		WE		R
30				WE			WE	CA	WE	R		WE
31							R	CA		R		WE
TOTAL MENSUEL												
TOTAL ANNUEL												

L'annualisation du temps de travail

Mise à jour juillet 2018
Page 07 sur 07





V. Annualisation, congés de maladie et absence



V. Congés de maladie et absences :

Rappel : l'annualisation du temps de travail n'est encadrée ni réglementairement ni légalement.

Dans le cas d'une annualisation basée sur le rythme scolaire, les vacances scolaires des agents annualisés sont constituées :

- des jours de congés annuels ;
- mais également des jours de temps de récupération.

C'est pourquoi l'annualisation du temps de travail exige la tenue d'un planning individuel strict qui formalise très clairement les différents temps des agents annualisés :

- Les temps de travail de l'agent ;
- Les congés annuels ;
- Les périodes de récupération.



V. Congés de maladie et absences :

👉 **Cas n°1 : L'agent est en congé de maladie pendant une période non travaillée (congés annuels ou récupération) :**

Si l'agent est **en congés annuels**, alors il a droit au report de ses congés annuels (CJUE 21 juin 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) e.a*, affaire C-78/11).

Si l'agent est **en récupération** et dans la mesure où l'agent a généré ce temps de récupération pendant le reste de l'année, l'autorité territoriale peut accorder le report de ce temps de récupération.

👉 **Cas n°2 : L'agent est en congé de maladie pendant sa période de travail :**

Dans cette situation, l'agent devra à sa collectivité le delta d'heures entre ce qu'il devait effectuer théoriquement (heures indiquées sur son contrat ou arrêté) et ce qu'il devait effectuer sur son planning.

Cette situation vaut également pour les absences comme les grèves.



V. Congés de maladie et absences :

Exemple 1 : un agent avec un contrat ou un arrêté à 35h placé en congé de maladie pendant une semaine complète :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Temps de travail inscrit sur le planning	8h	8H	8H	8H	8H
Temps de travail basé sur l'arrêté ou le contrat	7h	7h	7h	7h	7h
Heures dues à la collectivité	1h	1h	1h	1h	1h

L'agent devra ainsi 5h à la collectivité, à placer sur son planning annualisé.



V. Congés de maladie et absences :

Exemple 2 : un agent avec un contrat ou un arrêté à 20h placé en congés de maladie pendant 3 jours (lundi, mardi et mercredi) :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Temps de travail inscrit sur le planning	5h	5h	4h	3h	3h
Temps de travail basé sur l'arrêté ou le contrat	4h	4h	4h	4h	4h
Heures dues à la collectivité	1h	1h	0h		

L'agent devra ainsi 2h à la collectivité, à placer sur son planning annualisé.





VI. Annualisation et temps partiel



VI. Annualisation et temps partiel :

Un agent annualisé peut bénéficier d'un temps partiel de droit, sur autorisation ou thérapeutique.

Dans le cadre du calcul de l'annualisation, il conviendra d'appliquer le temps partiel sur le temps réel de travail de l'agent, indiqué dans son arrêté ou son contrat.

A ce titre, un nouveau planning annualisé qui prend en compte les attentes de l'agent sur son temps partiel et les besoins du service devra être mis en place.

Il conviendra également de proratiser les congés annuels des agents pendant la période de temps partiel.

Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, les recommandations du médecin devront être pris en compte dans l'élaboration du nouveau planning de l'agent



VI. Annualisation et temps partiel :

Exemple : un agent avec un contrat ou un arrêté à 35h avec un temps partiel à 80 % pour une durée de 3 mois :

- Une période à 1 607h est proratisée sur 9 mois : $1\ 607 \times 9/12 = 1\ 205,25h$
 - Une autre période est proratisée à 80% : $(1\ 607 \times 3/12) \times 80 / 100 = 321,4h$
- Soit un total de $1\ 205,25 + 321,4 = 1\ 526,65$ heures sur l'année entière.

Exemple d'un planning suite à un temps partiel :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Temps de travail inscrit sur le planning de l'agent	8h	8h	8h	8h	8h
Nouveau planning après le temps partiel	8h	8h	0h	8h	8h





VII. Annualisation et fin de fonction



VII. Annualisation et fin de fonction :

Un agent annualisé peut comme n'importe quel agent mettre fin à ses fonctions.

Pour les agents titulaires, il s'agira d'une démission, d'une disponibilité par exemple. Pour les agents contractuels, il s'agira d'un licenciement ou d'une démission par exemple.

Dans cette situation, il convient de recalculer le temps de travail à la date de départ, afin de vérifier que l'agent n'ait pas réalisé assez ou trop d'heures. Il conviendra donc de modifier le planning de l'agent en fonction de ce calcul.

Par exemple : un agent avec un contrat ou un arrêté à 30h hebdomadaires est radié des cadres le 30 juin suite à une démission.

Pendant cette année, il doit réaliser **1371h** et va donc être rémunéré sur ce montant.

Aussi, jusqu'au 30 juin, il est rémunéré sur la base de $1371/2 = 685,5h$.

Ainsi, il convient d'ajuster le planning de l'agent afin que celui-ci ait bien réalisé 685,5h à la date de son départ de la collectivité.





VIII. Foire Aux Questions



VIII. FAQ

Est-il possible d'imposer les dates des congés annuels et des périodes de récupération aux agents annualisés ?

L'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 précise que « Le calendrier des congés définis aux articles 1er et 2 est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires ». A ce titre, compte tenu des besoins de service, les agents annualisés devront prendre leurs périodes de congés annuels et de récupération dans des périodes prédéterminées, notamment pendant les périodes de faibles activités, qui sont généralement pendant les vacances scolaires.

Comment les jours fériés sont-ils gérés dans le planning annualisé ?

Les jours fériés sont gérés de la même façon que les jours fériés pour les agents non annualisés. Il s'agit de jours non travaillés qui ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ainsi, les agents ne travaillent pas et continuent d'être rémunérés normalement. Il ne faut pas inscrire de temps de travail dans le planning annuel de l'agent.

L'annualisation est-il un cycle de travail ?

L'annualisation est un mode d'organisation du temps de travail des agents. A ce titre, il s'agit ainsi d'un cycle de travail des agents, qui doit être prévu par délibération après avis préalable du CST. Il s'agit également d'un cycle de travail différent de celui des agents avec des ARTT par exemple. La gestion des heures des agents annualisés n'est pas basée sur une simple quotité hebdomadaire, mais sur une moyenne hebdomadaire d'heures travaillées annuellement.





Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2023].
Toute exploitation commerciale est interdite