









- Ce dispositif est, à notre sens, également de nature à accroître les **difficultés de gestion des plannings** pour l'employeur.

En effet, selon notre analyse cela **peut aussi conduire à ce que l'agent récupère un volant d'heures** pour ne pas terminer au-delà de 1 607 heures (pour un temps complet) à la fin du cycle.

Bien que le Conseil d'Etat ne se prononce pas expressément sur ce point d'application du système, c'est le **parallèle logique** du scénario de débit d'heures rencontré lorsque l'agent est en arrêt en période haute et se voit comptabiliser une durée de travail effectif de 7 heures, inférieure à son obligation de service.

Lorsque l'arrêt intervient en période basse et que 7 heures de travail effectif sont créditées, l'agent comptabilise donc un volume journalier supérieur à son obligation de service.

Dès lors, lorsque l'employeur établit précisément, au terme de chaque année, le temps de travail réellement effectué par l'agent, une juste application du système forfaitaire doit conduire, dans cette circonstance, à **constater un temps de travail effectif supérieur aux obligations de l'agent, et déclencher une récupération**.

La récupération des heures peut générer de la complexité pour l'employeur territorial qui doit s'assurer en permanence du bon fonctionnement du service et assurer la continuité de ce dernier.

- Les modalités et les illustrations du dispositif analysé par le Conseil d'Etat dans l'arrêt de référence ne visent pas expressément les scénarii d'organisation annuelle du travail dans lesquels, au-delà de périodes hautes et de périodes basses, l'agent connaît également **des périodes non travaillées**.

Dès lors, se pose la question des **modalités de prise en compte des arrêts maladie** s'inscrivant, en tout ou partie, sur **une période normalement non travaillées au planning**.

Ces hypothèses d'annualisation concernent évidemment principalement les ATSEM et agents dont le travail est organisé selon le calendrier scolaire, pour lesquels :

- Les vacances scolaires sont des périodes majoritairement non travaillées,
- Les obligations journalières, en période scolaire, sont hétérogènes avec généralement 4 journées « hautes » et une journée « basse », le mercredi.

Doit-on ne tenir aucun compte des jours de maladie « tombant » sur des périodes non travaillées ?



Et doit-on considérer le forfait comme la moyenne journalière des seules périodes travaillées ?

Selon notre analyse, la mise en place du décompte forfaitaire suppose au contraire que le **forfait journalier** :

- S'entende de la **durée journalière moyenne telle qu'elle découle de la quotité de l'emploi**, et non de la seule moyenne journalière des semaines travaillées ;
- **Soit décompté quel que soit le jour** sur lequel survient l'arrêt maladie, y compris sur les périodes non travaillées.

Dans la fonction publique hospitalière, où les plannings des agents comportent à la fois des horaires journaliers hétérogènes et des jours non travaillés venant en compensation des journées hautes, l'article 14 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail prévoit que :

*« Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le **cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail (...)**. »*

Cette disposition n'est bien entendu **pas applicable à la fonction publique territoriale**, mais elle nous semble donner **une définition juste de la notion de décompte forfaitaire**, telle qu'elle devrait s'appliquer pour un agent territorial annualisé.

Pour illustrer l'application du dispositif telle que nous l'analysons, prenons l'exemple d'un ATSEM travaillant uniquement en périodes scolaires, à hauteur de 36 heures hebdomadaires durant les 36 semaines d'école.

L'annualisation de son temps de travail conduit à le nommer sur un emploi à temps non complet à hauteur de 28.35/35<sup>ème</sup>.

Le tableau ci-dessous donne le détail de l'organisation de son temps de travail, avec deux références de comparaison (agent à temps complet et agent à temps non complet à 28.35/35<sup>ème</sup> non annualisé ou 0,81 équivalent temps plein) :

	Agent TC	TNC 0,81 ETP	
Heures travaillées	1 600	1 296	
+Journée solidarité	7	5,67 (5h40mn)	
Quotité	35/35	28,35/35	
Horaire journalier moyen	7	5,67	
	<b>Agent témoin cycle hebdo</b>	<b>ATSEM cycle annuel</b>	
	28.35h / semaine 5,67h / jour sur 5 jours	<b>Période 1 (36 semaines d'école) :</b> 36 h /semaine 7,2 h / jour sur 5 jours lun-mar-jeu-ven : 8h mer : 4 h <b>Période 2 (16 semaines de vacances scolaires) :</b> 0 h / jour	

Le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail - autrement dit, le volume journalier moyen sur l'année civile - s'établit à 5.67 heures.

Le tableau suivant présente plusieurs scénarii d'arrêt maladie intervenant sur le planning hebdomadaire de l'agent, avec la comparaison du décompte de temps de travail effectif retenu pour les jours d'absence selon le dispositif de décompte « au réel » de ce qui est prévu au planning, et selon le dispositif de décompte forfaitaire.

Le tableau dresse les conséquences en termes de débit-crédit d'heures pour l'agent et la collectivité dans le système forfaitaire, et illustre à notre sens son peu d'intérêt pour l'un comme pour l'autre.

Hypothèse 1	L	M	Jours de maladie		V	TOTAL	l'agent doit	l'employeur doit	nb heures effectivement travaillées	nb heures rémunérées
			M	J						
<b>PERIODE HAUTE - Prévu au planning</b>	8	8	4	8	8	36	0	0	24	28,35
service accompli décompté "au réel selon planning"	8	8	4	8	8	36	0	0	24	28,35
service accompli décompté au forfait	8	8	5,67	5,67	8	35,34	0,66	0	24	28,35

Hypothèse 2	Jours de maladie		M	J	V	TOTAL	l'agent doit	l'employeur doit	nb heures effectivement travaillées	nb heures rémunérées
	L	M								
<b>PERIODE HAUTE - Prévu au planning</b>	8	8	4	8	8	36	0	0	20	28,35
service accompli décompté "au réel selon planning"	8	8	4	8	8	36	0	0	20	28,35
service accompli décompté au forfait	5,67	5,67	4	8	8	31,34	4,66	0	20	28,35

Hypothèse 3	L	M	M	Jours de maladie		TOTAL	l'agent doit	l'employeur doit	nb heures effectivement travaillées	nb heures rémunérées
				J	V					
<b>PERIODE HAUTE - Prévu au planning</b>	8	8	4	8	8	36	0	0	20	28,35
service accompli décompté "au réel selon planning"	8	8	4	8	8	36	0	0	20	28,35
service accompli décompté au forfait	8	8	4	5,67	5,67	31,34	4,66	0	20	28,35

Hypothèse 4 (scénario identique quels que soient les journées d'absence)	L	M	M	Jours de maladie		TOTAL	l'agent doit	l'employeur doit	nb heures effectivement travaillées	nb heures rémunérées
				J	V					
<b>PERIODE BASSE - Prévu au planning</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28,35
service accompli décompté "au réel selon planning"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28,35
service accompli décompté au forfait	0	0	0	5,67	5,67	11,34	0	11,34	0	28,35



### En conclusion :

- > **Le CDG** , à l'image de nombreux autres centres de gestion, **conseille d'utiliser la première méthode**, et de considérer que l'agent absent pour cause de maladie est **réputé avoir accompli le temps de travail inscrit à son planning**.

L'intérêt du décompte forfaitaire ne nous semble pas établi, et il nous semble au contraire comporter plus d'inconvénients que de bénéfices.

De plus, comme indiqué plus haut, la jurisprudence de référence du Conseil d'Etat porte sur un système adopté pour des agents à temps complet, alternant des périodes au-dessus de 35 heures et des périodes en dessous de 35 heures.

**La transposition à des agents dont l'annualisation conduit, en sus, à une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, n'a pas été modélisée par le Conseil d'Etat et ne permet aucune certitude.**

Les développements ci-dessus, et l'analyse sur laquelle ils reposent, représentent donc la position du CDG

- > Pour les employeurs qui souhaiteraient recourir au décompte forfaitaire, un effort particulier **d'explication et de pédagogie semble impératif** pour en favoriser la bonne compréhension.

De surcroît ce décompte forfaitaire, plus contraignant à mettre en œuvre, s'adresserait davantage à des employeurs territoriaux disposant concrètement de moyens plus importants pour en assurer l'application.

### Pour approfondir :

Cette présentation synthétique est tirée d'une analyse détaillée, qui s'attarde notamment sur les modalités de l'annualisation du temps de travail et apporte une vision commentée des jurisprudences et réponses ministérielles en présence. Analyse consultable [ici](#).

### Pour compléter :

Le CDG met à votre disposition un calculateur d'annualisation du temps de travail sur son site internet :

<https://www.cdg71.fr/index.php/ressources-humaines/gestion-des-carrieres/outils-gestion-rh/calculateur-annualisation-du-temps-de-travail>