

Note explicative sur l'annualisation du temps de travail

Code général de la fonction publique

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

Compte tenu de leurs compétences et de leurs besoins, les collectivités territoriales et leurs groupements sont amenés à recourir à l'annualisation du temps de travail de certains de leurs agents : ATSEM, personne de cantine, agents d'animation et adjoints techniques. Les fonctions liées au calendrier scolaire et aux conditions climatiques justifient en effet la mise en place d'un cycle de travail spécifique.

L'annualisation du temps de travail est une modalité d'organisation du travail particulièrement complexe et qui n'est pas précisément encadrée juridiquement. De plus, les agents publics peuvent avoir des difficultés à comprendre le principe et les conséquences de cette annualisation du temps de travail.

Qu'est-ce l'annualisation du temps de travail ?

L'annualisation du temps de travail est un cycle de travail qui permet de définir de manière particulière l'organisation du travail de certains agents publics eu égard à leurs missions.

L'annualisation du temps de travail consiste en effet de :

- condenser le temps de travail des agents sur les périodes où le besoin est le plus intense et libérer du temps de travail sur les périodes de moindre activité.
- lisser la rémunération , quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

Précisément, l'annualisation permet de prévoir une rémunération adaptée à des rythmes de travail différents et identique sur toute l'année prise en référence. En effet, un agent public pourrait être rémunéré chaque mois sur la base de 35H par semaine alors qu'il travaillera au-delà de 35 Heures hebdomadaires sur une certaine période et en-deça de 35 heures par semaine sur une autre période.

Par ailleurs, l'annualisation du temps de travail effectif permet de gérer toutes les heures de travail et non-travail (repos compensateur, jours de repos hebdomadaire, jours fériés, congés annuels) et de justifier la possibilité d'organiser le travail en cycle de durées diversifiées.

Quels sont les agents publics pouvant connaître un cycle de travail annualisé ?

Le cycle de travail annualisé n'est pas adapté ni ouvert à tous les agents publics.

En premier lieu, il n'est adapté qu'à certains agents publics du fait de la spécificité de l'exercice de leurs missions. Sont ainsi concernés es agents qui :

- Sont soumis au rythme scolaire , comme les ATSEM ou encore les agents qui travaillent dans les cantines , ... et qui exercent principalement leurs fonctions au cours des périodes scolaires, mais qui peuvent également effectuer quelques heures durant les vacances scolaires ;
- Ont une activité liée aux conditions climatiques, à l'instar des agents techniques qui vont avoir une période d'activité différente entre les périodes d'automne et d'hiver et les périodes de printemps et d'été.

Les agents à temps complet, non complet et à temps partiels peuvent avoir un cycle de travail annualisé.

En second lieu, l'annualisation n'est pas ouverte pour les professeurs d'enseignements artistiques (PEA) et les assistants d'enseignements artistiques (AEA) En effet, ces agents sont soumis au titre de leur statut particulier, à un régime spécifique d'obligations de service, lequel fait obstacle à l'application des textes pris pour la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée de travail et de l'annualisation du temps de travail.

Comment est calculé le cycle de travail annualisé ?

L'annualisation du temps de travail ne fait l'objet d'aucun encadrement législatif ni réglementaire. Il faut ainsi en déduire que les collectivités territoriales et leurs groupements sont libres de déterminer les modalités d'organisation de cycle de travail annualisé.

Cette liberté a été confirmée par le Gouvernement dans une réponse à une question parlementaire. En effet, après avoir rappelé la compétence des collectivités locales pour déterminer les cycles de travail par délibération (article 4 du décret n°2001-623 précité), le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques indique que, en l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, il appartient aux collectivités territoriales de gérer, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, l'organisation du temps de travail (JO AN, 12 avril 2022 p. 2443)

En revanche, étant un cycle de travail, l'annualisation du temps de travail doit respecter :

- les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail :

Nombre total de jour sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	25
Jours fériés	8
Nombre de jours travaillés	228
Nombre de jours travaillés : Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
Jours de solidarité	+7 h
Total en heures	1607 heures

- Les règles relatives aux garanties minimales du travail :

Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum pendant une période de 7 jours 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale quotidienne	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures
Pause	20 minutes obligatoire en cas de 6 heures consécutives de travail effectif
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures

En l'absence de cadre légal et réglementaire, il est ainsi proposé, à titre indicatif, la méthode de calcul suivante :

Le principe de 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 prévu, à l'instar du rythme scolaire.

De la sorte, il convient de calculer :

- en premier lieu, la durée totale de temps de travail effectif sur l'année scolaire ou l'année civile selon les catégories d'agents concernés.
 - en second lieu, 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 :
- (la durée totale de temps de travail envisagée x 35 heures)/ 1607 heures.