

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



L'annualisation du temps de travail

Références :

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

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Décret n°85-1250 modifié du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

La législation offre une latitude aux collectivités pour organiser les temps de travail de leurs agents, dans le respect d'un cadre réglementaire fixant les garanties minimales en matière d'organisation de travail. *(voir page 2)*

L'annualisation du temps de travail permet de diversifier les cycles au sein des collectivités afin de tenir compte des impératifs des différents services.

C'est ce que rappelle le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire. Il ajoute que « *la collectivité territoriale peut ainsi, en application des dispositions de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, définir des cycles de travail, qui peuvent être des cycles annuels et correspondre au calendrier scolaire, dès lors que la durée annuelle du temps de travail est respectée et que les garanties minimales, prévues par la réglementation, sont accordées aux agents* ». *(Réponse N°18180 DU 12 MAI 2003 (QE120503B, JO Assemblée nationale du 1er décembre 2003)*

Il est à noter que l'annualisation n'est pas possible pour les professeurs et assistants spécialisés d'enseignement artistique du fait de leur statut particulier qui fixe une obligation spécifique de servir. *(réponse ministérielle 00538 JO Sénat du 30 août 2007).*



Garanties minimales en matière d'organisation du travail :

(Article 3 du 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'Etat et dans la magistrature).

La durée quotidienne de travail est au maximum de 10 heures.

Le repos minimum quotidien est fixé à 11 heures

L'amplitude maximale de la journée de travail est de 12 heures.

Ex. : un agent débutant sa journée à 8 heures le matin, ne pourra débaucher après 20 heures le soir.

Le temps de travail d'un agent ne peut atteindre 6 heures consécutives sans qu'une pause minimale de 20 minutes, comptabilisée comme du temps de travail effectif, soit accordée .

La durée hebdomadaire légale du travail effectif est de 35 heures

La durée hebdomadaire maximale, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :

- ◇ 48 heures sur une même semaine.
- ◇ 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le travail de nuit correspond :

- ◆ au moins à une plage horaire comprise entre 22h00 et 5h00 ou
- ◆ à une période de 7 heures consécutives comprise entre 22h00 et 7h00.

Le repos hebdomadaire (en principe le Dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures consécutives (24 heures pour la journée hebdomadaire de repos + 11 heures de repos quotidien) .



La pause méridienne ne doit pas être confondue avec la pause de 20 minutes figurant dans les prescriptions légales.

Il n'existe pas de législation fixant la pause méridienne. Seule une circulaire, antérieure à la législation sur les 35 heures, précisait que l'interruption méridienne n'était pas, en général, inférieure à 45 minutes. Cette pause n'est pas comprise dans le temps de travail. *(circulaire ministérielle du 5 mai 1983 relative à l'horaire variable dans les services des collectivités locales).*

Mise en place des cycles de travail :

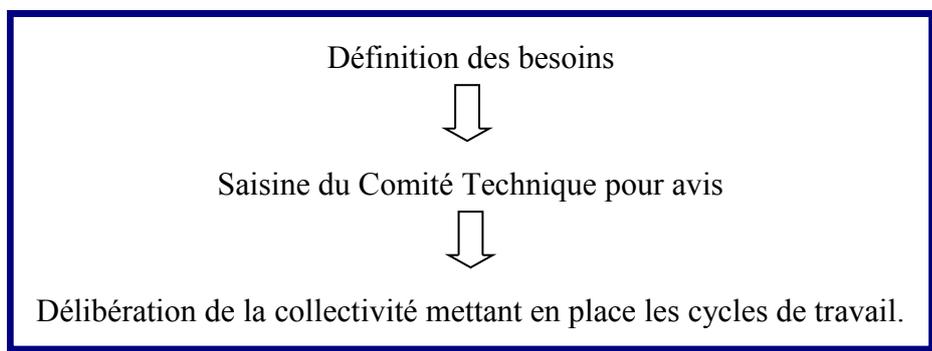
Le décret 2000-815 du 25 août 2000 permet aux collectivités d'organiser le travail selon des cycles. Ces cycles sont définis **par service ou par nature de fonction** afin d'adapter l'organisation du travail en fonction de besoins spécifiques répondant à l'intérêt du service ou l'intérêt général.



Toutes les périodicités de cycle, allant de la semaine à l'année, sont possibles.

Il en résulte qu'au sein d'un même service, si la nature des fonctions le justifie, plusieurs cycles de travail peuvent coexister.

Les conditions de mise en œuvre ou de modifications des cycles et des horaires de travail sont définies par l'organe délibérant en suivant la procédure suivante :



Y sont notamment précisées :

- ⇒ La durée des cycles
- ⇒ Les bornes quotidiennes
- ⇒ Les bornes hebdomadaires
- ⇒ Les modalités de repos et de pauses



Le décompte de la durée de travail se fait en heures effectives.

Durée du travail effectif : « temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (*décret 2000-815 article 2*).

Ce décompte du temps de travail est réalisé sur la base annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum (1600 heures rémunérées auxquelles s'ajoutent 7 heures correspondant à la journée de solidarité pour un agent à temps complet) » (*décret 2000-815 article 1*).

(exemple) Détail des 1607 heures :

365 jours (par an) - 137 jours non travaillés dans l'année décomptés comme suit :

104 jours de repos (52 week-ends)

25 jours de congés annuels (5x5)

8 jours fériés (forfait)

Reste 228 jours maximum travaillés x 7 heures = 1596 heures arrondies à 1600 heures + 7 heures dues pour un agent à temps complet au titre de la journée de solidarité (cette durée supplémentaire doit être proratisée pour les agents à temps non complet).

Les heures payées annuelles pour un travail effectif de 1607 heures correspondent à 1820 heures pour un agent à temps complet. Le nombre mensuel d'heures payées est de 151.67 heures.

35 heures hebdomadaire x 52 semaines = 1820 heures

Il appartient à la collectivité de déterminer son besoin précis afin de connaître le volume horaire du cycle ou des cycles accomplis par l'agent.

De ce besoin de la collectivité dépendra la durée du poste à temps non complet (se reporter au *document excel pour le calcul de la durée hebdomadaire*).

La détermination des horaires de travail de l'agent sera fixée par l'autorité territoriale dans le respect des délibérations fixant les cycles et la durée hebdomadaire des postes, ainsi que dans le respect des garanties minimales d'organisation du travail.

Les cycles permettent d'établir un cadre stable à l'agent. L'autorité hiérarchique ne peut modifier le cycle en fonction d'une évolution inattendue de l'ampleur des missions. Néanmoins, pour faire face aux nécessités du service, l'autorité territoriale peut demander à ce que soient accomplies des heures complémentaires ou supplémentaires.

Cycle Hebdomadaire

Les horaires de travail sont identiques chaque semaine.

Cycle non-hebdomadaire

(Exemples : cycle pluri-hebdomadaire / Cycle annuel) Le cycle annuel permet de prendre en compte la spécificité d'un poste de travail dont le rythme peut fluctuer selon les saisons ou tout au long de l'année, tout en assurant à l'agent une rémunération constante car lissée sur l'année.

Heures complémentaires ou supplémentaires et cycles de travail :

Les heures travaillées, réalisées en sus de celles définies dans le cycle de travail, sont prises en compte comme des heures complémentaires ou supplémentaires.

Fixation des périodes de congé annuel pour les agents annualisés :



L'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit que : « Le calendrier des congés [définis aux articles 1^{er} 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. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. ».

Aucune disposition ne fixe de date pour l'établissement de ce calendrier.

Ce même décret prévoit à l'article 1^{er} que les fonctionnaires ouvrent droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre.

L'autorité territoriale peut, en raison de la nécessité du service ou de la nature des fonctions, prévoir que les congés annuels seront pris exclusivement pendant les vacances scolaires.

Pour la gestion des organisations de travail en cycles spécifiques, il est nécessaire de prédéfinir, dès le départ, les périodes de congés annuels, afin de les distinguer des périodes d'inactivités. Cette distinction se révèle indispensable pour la gestion des arrêts de maladie, à savoir :

- en cas d'arrêt maladie sur une journée normalement travaillée : l'agent est considéré comme avoir rempli ses obligations de travail (mais ce congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail - *article 115 de la loi 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010*)
- en cas d'arrêt maladie sur une journée définie comme étant non travaillée : absence d'incidence.
- en cas d'arrêt maladie sur une journée posée et accordée comme congé annuel : l'agent a droit au report de son congé annuel.

Journée de solidarité

Pour les agents exerçant leur fonction à temps non complet (ou à temps partiel), les 7 heures prévues au titre de la journée de solidarité doivent être proratisées. (*Circulaire NOR INT/B/08/00106/C du 7 mai 2008 sur l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale - point 3*)

Rappel : le Comité Technique doit être saisi pour la mise en place de la journée de solidarité. Se reporter à [la note relative à la journée de solidarité](#).