

## L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES AGENTS SOUUMIS AU RYTHME SCOLAIRE

[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  
[Décret n° 2001-623](#) du 12 Juillet 2001, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

L'annualisation du temps de travail permet une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année et permet de déterminer la rémunération à verser chaque mois de façon identique à l'agent. Un agent annualisé possède un cycle de travail annuel alternant entre périodes de haute activité (périodes scolaires ou une autre organisation) et périodes de moindre activité (vacances scolaires).

**Le cycle de travail pluri hebdomadaire ou pluri mensuel** a par définition vocation à varier d'un mois à l'autre. En effet, l'agent perçoit une rémunération correspondant aux heures effectuées. Pour pallier la variabilité de la rémunération, il est possible d'annualiser ce cycle de travail.

**Le cycle de travail annualisé** permet de condenser le temps de travail de l'agent sur les périodes où le besoin est plus intense sans faire varier la rémunération mensuelle.

Dès lors, les mois de période basse comme les mois de période haute génèrent la même rémunération mensuelle pour l'agent. Cette rémunération est basée sur le planning délivré par la collectivité en début d'année.

Petit + La collectivité doit fournir à l'agent un planning annuel mentionnant explicitement les temps de travail, de repos compensateurs et de congés annuels et de fractionnement.

Point d'attention : Les périodes hautes doivent tout de même respecter la réglementation relative au temps de travail :

- **10 heures** par jour maximum.
- Repos minimum de **11 heures** par jour.
- **12 heures** maximum d'amplitude de la journée de travail.
- Une pause d'au moins **20 minutes** dès lors que 6 heures sont travaillées (Il n'est pas nécessaire que les 6 heures soient consécutives pour justifier d'un temps de pause de 20 minutes. Le temps de pause fait partie du temps de travail effectif et est donc rémunéré.)
- **48 heures** maximum par semaine (heures complémentaires et supplémentaires comprises).
- **35 heures** minimum de repos hebdomadaire.

## Méthode de calcul de l'annualisation

Aucun texte réglementaire ne précise de méthode de calcul. A titre indicatif, le CDG 53 propose la formule suivante :

### 1 – Le besoin d'heure de la collectivité

La collectivité calcule son besoin en nombre d'heures sur l'année, en tenant compte des cycles de travail

### 2 – Calcul de l'annualisation

Ce nombre d'heures est à rapporter sur la durée annuelle légale de travail soit 1600h pour un temps plein.

Attention particulière aux jours de fractionnement. Dans le cas où l'agent bénéficie de jours de fractionnements (1 jours de congé supplémentaire si 5,6 ou 7 jours posés entre 31 octobre et 1<sup>er</sup> mai et 2 jours si 8 jours posés sur cette période).

Dès lors, la quotité d'heures travaillées diffère : 1593h si 1 jours de fractionnement et 1586h si 2 jours de fractionnement.

En résumé : la durée annuelle légale de travail est de 1600h, 1593h ou 1586h en fonction de l'attribution ou non d'un ou deux jours de fractionnement à l'agent.

## Calcul de l'annualisation pour une ATSEM sur une année complète à partir d'un exemple :

	Durée	Total	Commentaires et formules
Durée hebdomadaire école	8,50 h x 4 jours	34 h	Heures journalières x nombre de jours travaillés dans la semaine
Durée annuelle école	36 semaines x 34 h	1 224 h <sup>(1)</sup>	Nombre de semaines travaillées dans l'année x Durée hebdomadaire
Ménage salle des fêtes		+ 80 h	
Ménage mairie	47 semaines x 3 h	+ 141 h	Nombre de semaines travaillées dans l'année x Durée hebdomadaire
Besoin de la collectivité sur l'année		= 1 445 h	<b>temps de travail effectif</b> Addition de tous les besoins de la collectivité = besoins de collectivité sur l'année
Durée hebdomadaire de service	$\frac{1445 \text{ h} \times 35 \text{ h}}{1600 \text{ h}}$ <sup>(2)</sup>	31,61 h	<b>base de rémunération (doit figurer dans la délibération qui crée le poste)</b> (Besoin de la collectivité sur l'année x 35h) / Nombre d'heures pour un plein temps soit 1600h (retrait des jours de fractionnement si l'agent y a droit : 1593h ou 1586h)*
Participation à la journée de solidarité	$\frac{7 \text{ h} \times 31,61 \text{ h}}{35 \text{ h}}$	6,32 h	<b>à effectuer en plus des 1 445 h</b> 7h x durée hebdomadaire de service / 35h

L'agent sera rémunéré sur la base de  $31,60 \text{ h} / 35^{\text{ème}} \times 52 \text{ semaines} = 1643,20 \text{ h}$

La différence (1643,20 h - 1445 h = 198,20 h) correspond aux congés annuels et aux jours fériés.

<sup>(1)</sup> Pour les collectivités qui le souhaitent, au lieu de 4 jours x 36 semaines, vous pouvez noter le nombre exact de jours d'école sur l'année, qui varie d'une année à l'autre, ce qui implique que le calcul soit revu chaque année et l'arrêté modifié.

<sup>(2)</sup> Au lieu de 1600 heures (travail effectif), le calcul peut se faire sur 1586 heures si l'agent peut chaque année prétendre aux 2 journées de fractionnement pour avoir posé ses congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 octobre (**art L621-1 du code général de la fonction publique**) :  $1600 - (2 \times 7) = 1586 \text{ h}$ .

Dans cet exemple, si l'agent peut prétendre, chaque année, à deux jours de fractionnement, l'agent serait annualisé sur la base de :  $1\,445/1\,586 \times 35 = 31,86 \text{ h} / 35^{\text{ème}}$ .  
Sa participation à la journée de solidarité serait de :  $7 \text{ h} / 35 \times 31,86 = 6,37 \text{ h}$

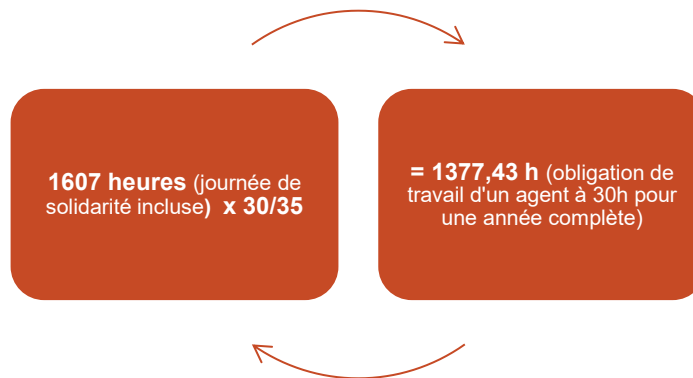
### Calcul de l'annualisation sur une année incomplète :

Soit, un agent à temps incomplet (30 h / semaine) qui intervient dans une collectivité du 1<sup>er</sup> mai au 30 novembre (7 mois).

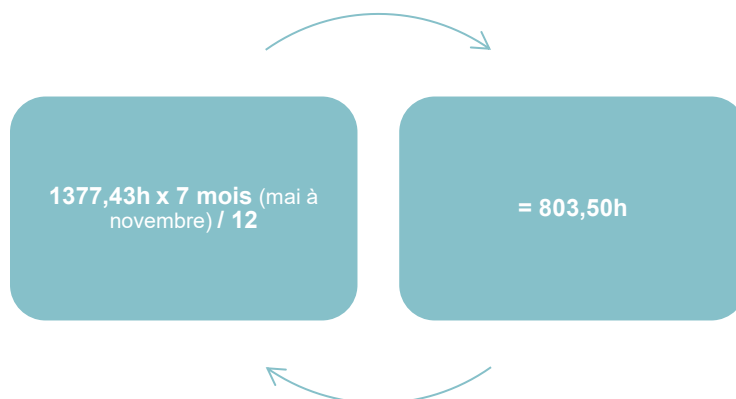
#### Quel est le nombre d'heures de travail à effectuer pour cette période ?

Tout d'abord, pour un agent à temps complet, 1607 heures sont travaillées sur une année pour 1820 heures payées. La différence entre ces deux chiffres correspond aux congés annuels et jours fériés.

On reprend le nombre d'heures de travail qu'un agent à temps complet doit réaliser sur une année



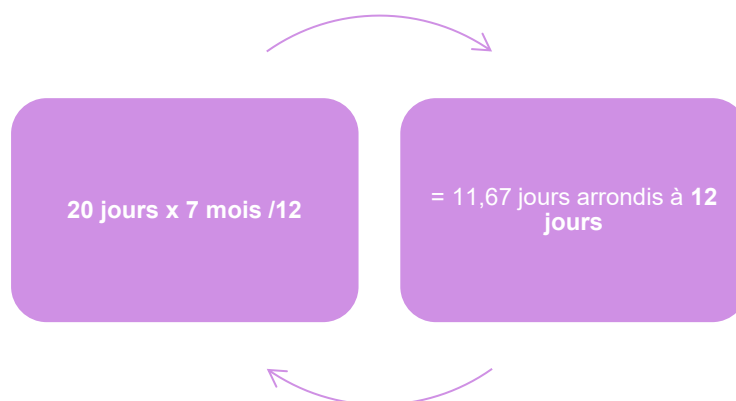
Pour le nombre d'heures de travail à répartir de début mai à fin novembre :



### Quel droit à congés?

On considère que l'agent travaille 4 jours par semaine : Sur une année complète, son droit à congés équivaut à 4 jours x 5 (5 fois les obligations hebdomadaires de travail) = 20 jours.

Mais comme son intervention correspond à une année incomplète, il y a lieu de proratiser le droit annuel des congés par rapport à la durée du contrat, soit :



Ces 12 jours correspondent à 3 semaines de congés (12 jours / 4 jours de travail par semaine = 3 semaines de congés).

Petit + : Dans le cas d'un agent soumis à un cycle de travail pluri hebdomadaire (alternance entre une semaine à 5 jours et une semaine à 3 jours). 2 possibilités de calcul :

#### - Hypothèse de la moyenne :

Il faut prendre en compte la moyenne de ses 2 rythmes et estimer alors que l'agent travaille 4 jours par semaine (4x5 = 20). 20 jours pour une année à proratiser en fonction des mois travaillés. Si l'agent travaille 4 mois, il conviendra de proratiser au regard du nombre de mois de présence dans la collectivité : 20 jours x 4 mois / 12 = 6,67. L'agent a donc cumulé 7 jours de congé.

#### - Proratisation de chaque période :

L'agent travaille 26 semaines à hauteur de 5 jours et 26 semaines à hauteur de 3 jours : il faut ainsi calculer les droits à congés pour chaque période :

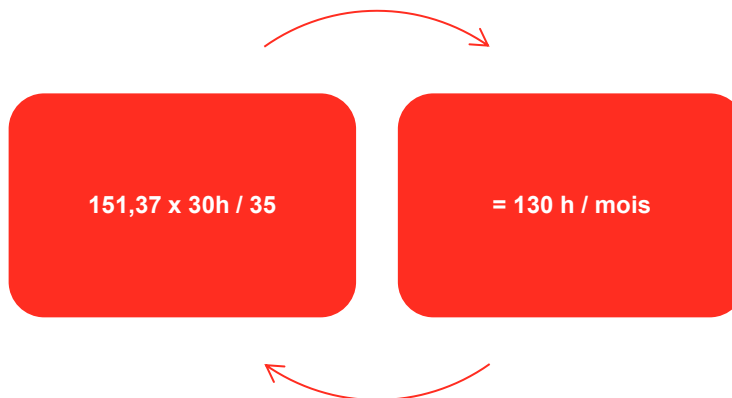
Calcul du nombre de congés pour la semaine de 3 jours : 5 fois la durée hebdomadaire travaillée, proratisée à hauteur de 26 semaines sur 52 : soit le calcul suivant :  $3 \times 5 \times 26 / 52 = 7,5$  jours

Idem pour la semaine de 5 jours :  $5 \times 5 \times 26 / 52 = 12,5$  jours

Il faut ensuite additionner ces 2 droits à congés :  $7,5 + 12,5 \Rightarrow 20$  jours de congés

## Quel est le nombre d'heures que la collectivité va rémunérer par mois ? au total ?

Si pour un agent à temps complet, la collectivité règle 151 heures et 67 centièmes par mois, pour son agent à temps incomplet, elle suit la formule de calcul suivante :



Aussi, pour la période totale d'intervention de l'agent, ce dernier sera payé 130 h / mois x 7 mois soit **910 heures**. La différence entre le nombre d'heures total travaillées (803,50 h) et le nombre d'heures total payées (910 h) correspond aux congés et jours fériés.

Si la collectivité souhaite ne pas appliquer le calcul au réel et décompter les jours fériés du temps de travail, et ainsi appliquer le même calcul que les agents à temps complet, il conviendra de calculer chaque année le temps de travail de l'agent et de prendre une délibération en conséquence.

## Pour un agent embauché (sur la base de 30 h / semaine) en cours de mois (à compter du 12 avril au 30 novembre) ?

1 mois équivaut à 30 jours, donc pour 19 jours du 12/04 au 30/04 :

JOURS	MOIS
30 jours	1 mois
19 jours	<b>0,633 mois</b>

### Nombre d'heures à effectuer :

En prenant appui sur l'exemple précédent du schéma bleu  
 $1\ 377,43 \times (7 + 0,6333) / 12 = 876,20 \text{ h.}$

### Droit à congés :

En parallèle du schéma violet

$20 \text{ jours} \times (7 + 0,6333) / 12 = 12,72 \text{ jours}$  soit **13 jours de congés ;**

*L'arrondi à la ½ journée supérieure doit être pratiqué.*

## Organisation des plannings de travail

L'autorité territoriale devra déterminer les horaires de travail et les obligations de service des agents dans le respect des obligations législatives et réglementaires.

Si un agent travaille plus d'heures que prévues (remplacement de collègue absent, travail supplémentaire), ces heures seront payées en heures complémentaires (automatiquement rémunérées) ou supplémentaires ou récupérées (si récupération, fixer les périodes en dehors des congés annuels et des périodes non travaillées).

La majoration des heures complémentaires peut être prévue dans la délibération de la collectivité.

Pour exemple, si un agent travaillant 30h/semaine, effectue 3h supplémentaires le lundi, on qualifie ces 3h **d'heures complémentaires** car elles n'ont pas pour conséquence de lui faire travailler plus de 35h dans la semaine. Ces 3h sont **nécessairement rémunérées** par la collectivité (taux horaire de l'agent + majoration si une majoration des heures complémentaires a fait l'objet d'une délibération). En effet, ces 3h ne doivent pas être récupérées par l'agent. Ainsi, la collectivité ne peut décider de faire partir l'agent plus tôt le vendredi soir par exemple. Dans le cas où l'agent aurait également travaillé 3h de plus le mardi, son temps effectif de travail hebdomadaire aurait été porté à 36h. L'agent étant initialement sous un contrat de 30h/semaine se fera alors rémunérer 5h complémentaires et 1h supplémentaire (cette dernière devant être majorée ou récupérée( voir délibération de la collectivité)).

Petit + : L'heure complémentaire est effectuée dans la journée, elle n'a pas à être récupérée sur la semaine, elle doit être rémunérée, la collectivité doit se conformer au planning initialement prévu en début d'année.

## Calcul du décompte des congés annuels

### Exemples :

#### 1- Un agent à temps complet travaille 5 jours par semaine à raison de 7 h / jour :

Son congé annuel rémunéré est de 5 fois les obligations hebdomadaires soit  $5 \times 5 \text{ j} = 25 \text{ jours}$  ou  $5 \times 35 \text{ h} = 175 \text{ h}$ .

#### 2- Un agent à temps non complet annualisé sur la base de 4 jours à 7,9h/jour (31,61h/semaine) :

Son droit à congé sera de  $5 \times 4 \text{ j} = 20 \text{ jours}$

a - L'agent travaille sur 5 jours (4 jours école + 1 jour mairie) et pose 2 jours sur une période non travaillée, il lui sera décompté 2 jours de congés.

b - L'agent pose exceptionnellement une journée sur un cycle travaillé (période scolaire)  
Son planning indique qu'il doit effectuer 8 h 30 sur cette journée : on décompte on décompte 1 journée.

Si son planning indique une journée de 5 h, on décompte 1 journée.

## Calcul du travail effectif pour un agent qui quitte la collectivité en cours d'année

### Exemple :

L'agent quitte la collectivité le 28 février.

Sa durée hebdomadaire annualisée est de 31,61 h / 35<sup>ème</sup> pour 1 445 h de travail effectif.

Le calcul du temps de travail pour une ATSEM s'établit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante. L'agent aura donc travaillé 6 mois.

#### 1- Calculer les heures effectivement réalisées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre au 28 Février : Exemple 850 h

#### 2- Décompter les jours de congés annuels :

Vérifier si l'agent a déjà posé des congés annuels.

L'agent a droit à 5 fois ses obligations hebdomadaires soit, dans l'exemple  $31,61 \times 5 = 158 \text{ h}$  Sur 6 mois (du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 28 février 2021) : 79 h.

Si l'agent a déjà posé 1 semaine à Noël : soit 31,61 h, la collectivité lui doit :  $79 \text{ h} - 31,61 \text{ h} = 47,39 \text{ h}$

#### 3- Calculer le nombre d'heures dues à l'agent pour la période considérée :

Dans l'exemple : 850 h réalisées

#### 4- Calculer le nombre d'heures rémunérées :

31,61 h x 26 semaines (du 1<sup>er</sup> septembre au 28 février) = 821,86 h

#### 5- Calculer la régularisation :

La collectivité doit à l'agent : 850 h – 821,86 h = 28,14 h

La collectivité fixera la date de départ de l'agent en fonction des heures (28,14 h) et des congés annuels (47,39 h) dus au regard de son planning de travail.

L'agent pourrait arrêter de travailler 2 semaines avant son départ et sera rémunéré jusqu'au 28 février.

Si l'agent n'avait pas effectué son temps de travail rémunéré (821,86 h), une régularisation de traitement serait effectuée pour absence de service fait.

## Formation

En l'absence de dispositions réglementaires, il conviendra, pour la collectivité, dans son règlement intérieur ou par une délibération de définir quelle quotité de travail sera décomptée du temps de travail de l'agent.

Afin de faciliter le calcul du temps de travail, il est préconisé de considérer qu'une journée de formation correspond à une journée de travail. Ainsi, aucun recalcul n'est à effectuer. Les heures initialement prévues dans le planning de l'agent sont réputées effectuées, quel que soit le delta entre le temps initialement prévu dans le planning et le temps de la formation (qu'il soit négatif ou positif).

La collectivité peut également décompter du temps de travail de l'agent le temps effectif de la formation. Dans ce cas, la collectivité pourra reporter le temps de travail non effectué dans le planning de l'agent ou lui indemniser des heures complémentaires.

Ex : si un agent ne travaille pas le mercredi et qu'il effectue une formation sur cette journée non travaillée, la collectivité devra lui indemniser des heures complémentaires, et possiblement des heures supplémentaires.

## Calcul du temps de travail effectif

Compte tenu que le nombre de jours scolaires change chaque année et que les jours fériés sont mobiles, la collectivité qui le souhaite, pourra vérifier chaque année si l'agent a bien effectué son temps de travail effectif.

## Service non fait

Le service non fait est :

### 1. Du fait de la collectivité

Le principe est que l'agent effectue les heures prévues sur son planning, la collectivité est dans l'obligation de lui assurer une rémunération correspondant au planning.

Exemple en cas de grève du service : le service est fermé, mais l'agent ne veut pas faire grève. La collectivité doit donner des missions à l'agent et décompter les heures initialement prévues. Ces heures doivent être rémunérées même si la collectivité lui a dit de ne pas venir.

Exemple en garderie : si l'agent est noté sur le planning comme terminant son service à 19h et qu'à 18h on lui indique de partir car il n'y a plus d'enfants, les heures doivent être décomptées comme cela était initialement prévu.

### 2. Du fait de l'agent

L'agent est alors dans une situation de trop perçu qui devra être régularisée par une retenue de rémunération à hauteur d'1/30<sup>e</sup> par jour d'absence.

Ex : l'agent est gréviste et n'effectue pas les heures prévues dans son planning, il se verra retenir 1/30<sup>e</sup> de sa rémunération.

## Journée de carence

La retenue sur la rémunération sera calculée selon la règle du 1/30<sup>e</sup> du traitement, quelle que soit la durée de travail de la journée concernée.

## Le congé maladie / ASA

Lorsque l'agent est en congé maladie, le décompte est effectué en journée entière, au regard des dates établies par l'arrêt de travail.

- Si l'agent doit travailler, quel que soit le nombre d'heures devant être effectué, les heures seront considérées comme effectuées.
- Si l'agent ne travaille pas, l'agent est en CMO, mais cela n'a aucune incidence sur son temps de travail.
- Si l'agent était en congé : il a le droit au report de son congé

## JOURS FÉRIES

La collectivité ne peut pas faire récupérer les heures de travail non effectuées un jour férié.

Et inversement, aucun jour de congé supplémentaire n'est à donner à un agent lorsque le jour férié tombe sur un jour non travaillé. Ex : l'agent ne travaille pas le lundi, il ne peut pas bénéficier d'un jour férié supplémentaire pour le lundi de Pâques.

### 2 possibilités de prise en compte des jours fériés dans le calcul de l'annualisation:

- Le calcul au réel : les heures qui auraient dues être travaillées sont reportées sur un autre jour de travail.

Ex : L'agent ne travaille pas le lundi, les heures prévues d'ordinaire le lundi peuvent être reportées sur une période habituellement non travaillée : ex : pour une ATSEM, ce temps peut être reporté lors des vacances scolaires. Attention, celles-ci ne peuvent pas être reportées sur une période de congés annuels.

- Si la collectivité souhaite ne pas appliquer le calcul au réel et considérer le jour férié comme un jour travaillé et ainsi appliquer le même calcul que les agents à temps complet, il conviendra de compter le temps de travail qui aurait dû être réalisé par l'agent le jour férié comme du temps de travail effectif.

Ex : L'agent ne travaille pas le lundi, les heures prévues d'ordinaire le lundi ne seront pas reportées sur une période habituellement non travaillée : ex : pour une ATSEM, ce temps ne pourra pas être reporté lors des vacances scolaires. La collectivité considère que l'agent a effectué ses heures.

## CET

Seuls des jours de congés entiers peuvent être mis sur le CET. Ainsi, il est impossible de mettre des heures ou des demi-journées sur le CET.

CDG 53 – Protection sociale