



## L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En premier lieu, il convient de savoir :

- qu'il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public de déterminer, après avis du Comité Technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail<sup>1</sup>
- que la délibération doit préciser la durée des dits cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pose et les cycles devant alors être définis par service ou par nature de fonction.

Ainsi les conditions de mise en œuvre de ces cycles et horaires de travail sont définies pour chaque service ou établissements publics après consultation du Comité Technique d'une part et avant d'être adopté par l'organe délibérant d'autre part.

Il importe donc qu'à travers l'annualisation du temps de travail effectif :

- soit assurée la gestion de toutes les heures de travail et de non travail
- soit justifiée la possibilité d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées certes mais assurément bien identifiées car liées à la reconnaissance des RTT (un agent ne pouvant bénéficier de jour de RTT qu'autant que son cycle de travail l'amène à effectuer plus de 35 heures en moyenne hebdomadaire au regard du cycle de travail adopté) et des heures complémentaires ou supplémentaires selon que l'agent concerné travaille à temps incomplet ou complet

Il importe de veiller à ce que les représentants du personnel notamment au Comité Technique mais aussi au CHSCT quand il y va de la sécurité et de la préservation de la santé des agents, disposent de la plus large information.

L'annualisation du temps de travail concerne plus particulièrement certains métiers comme ceux liés à la vie scolaire, permettant d'une part de concentrer le temps de travail des agents sur les périodes de l'année correspondant aux besoins recensés (les 36 semaines de scolarité) et de « compenser » sur celles ne requérant pas les mêmes obligations notamment de présence.

Il s'ensuit que la mise en place d'une annualisation du temps de travail impose à la collectivité ou établissement public concerné le respect :

- d'une information préalable de l'agent par l'employeur public sur l'annualisation du temps de travail qui vaudra engagement réciproque des parties concernées
- de la définition des cycles de travail qui peuvent être définis par service ou par nature de fonction. Cette définition devra mettre en évidence : la durée des cycles, les garanties minimales fixées en matière d'organisation du travail, des modalités de repos et de pauses<sup>2</sup>.

L'annualisation du temps de travail peut conduire à en modifier la durée avec les conséquences de droit qui y sont attachées, notamment si la modification excède de 10 % le nombre d'heures antérieurement effectuées et/ou si la modification vient à faire perdre le bénéfice de la filiation à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités).

Mais cela suppose une délibération de l'organe délibérant ouvrant droit à contestation si le temps de travail fixé est unilatéralement modifié<sup>3</sup>.

Les garanties minimales s'inscrivent dans le cadre de la directive européenne<sup>4</sup> qui s'impose à tous les états membres de l'Union Européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et qui



trouvent leur concrétisation dans un décret du 25 août 2000<sup>1</sup> et qui retient un certain nombre de garanties dites minimales ci-après sommairement énumérées :

- durée de travail annuelle qui est fixée à 1607 heures (*journée de solidarité comprise*)<sup>5</sup> susceptible d'être inférieure en raison de la nature des missions ou contraintes métiers (pénibilité comme travail de nuit, horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux, de W-E...), pour tenir compte donc de sujétions liées à la nature des missions<sup>6</sup> :
  - durée de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, qui ne peut dépasser ni 48 heures au cours d'une même semaine ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
  - repos hebdomadaire qui ne peut être inférieur à 35 heures
  - durée quotidienne de travail qui ne peut excéder 10 heures
  - repos quotidien entre deux services qui ne peut être inférieur à 11 heures
  - amplitude du travail quotidien qui ne peut être supérieure à 12 heures
  - temps de pause obligatoire qui ne peut être inférieure à 20 minutes dès lors que l'agent a travaillé en continu 5 heures 40 minutes<sup>7</sup> et nonobstant les accords particuliers accordant certaines petites pauses de type « pause cigarette »
  - travail de nuit comprenant un temps de travail de sept heures consécutives entre 22 heures et sept heures ou au moins un temps de travail entre 22 heures et 5 heures
- Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas et conditions ci-après :
- lorsque l'objet même du service public rend nécessaire la dérogation, en particulier quand il s'agit de la protection des personnes et des biens, pris après avis du CHSCT qui détermine les contreparties accordées aux agents concernés (si cela n'a pas fait l'objet d'un accord dans le cadre du dialogue social)
  - lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au Comité Technique compétent.

<sup>1</sup> Art 4 du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique rendu applicable à la FPT par le décret 2001-623 du 12 juillet 2001.

<sup>2</sup> La circulaire ministérielle n° 83 – 111 du 5 mai 1983 relative à l'horaire variable dans les collectivités recommande une pause méridienne au moins égale à 45 minutes qu'il semble pertinent organisé entre 11 heures et 14 heures.  
Ce temps ne doit pas être confondu avec celui de pause d'au moins 20 minutes prévues dans les garanties minimales de travail du décret n° 2000 – 815 du 25 août 2000.

<sup>3</sup> Directive n°93/104/CE du conseil de l'Europe du 23 novembre 1993.

<sup>4</sup> Art.3-1 du décret susvisé du 25 août 2000.

<sup>5</sup> Art. 6 de la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées et circulaire 2008/INT.B 08001006C)du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la FPT.

<sup>6</sup> L'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 a prévu que « les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001 – 2 du 3 janvier 2000 relative à la résorption de l'emploi précaire (...) peuvent être maintenu en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pris après avis du comité technique, les régimes de travail antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 03/01/2001 précitée  
voir circulaire RDFF 1710891C du 31/03/2017 de la F.P

<sup>7</sup> Temps de pause qui doit être rémunéré ou compensé si l'agent est resté à la disposition de son employeur même en ne travaillant pas (astreinte téléphonique...)