

## Annualisation du temps de travail des agents travaillant selon le rythme scolaire

STATUT GENERAL

Art. 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

### Rappels

L'année scolaire est désormais répartie sur une moyenne de 36 semaines avec des semaines de 4 jours de travail (lundi, mardi, jeudi et vendredi).

L'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

Les collectivités peuvent ainsi définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail, dès lors que la durée annuelle du travail et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées.

### Règles générales relatives au temps de travail

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale sont précisées par le 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, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte.

L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dispose que la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée du travail effectif s'entend comme le 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.

### ANNUALISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle qui ne peut excéder 1600 heures effectives (plus 7 heures pour la journée de solidarité). La référence hebdomadaire est désormais théorique et a pour objet de permettre une rémunération constante sur l'année.

L'annualisation du temps de travail effectif permet ainsi de gérer toutes les heures de travail et de non travail, et justifie la possibilité d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées.

Le décompte de la durée du travail se fait sur l'année civile et en heures effectives de travail.

### LES CYCLES DE TRAVAIL

Dans le cadre de la réduction du temps de travail dans la fonction publique, les horaires de travail peuvent être modulés sur la base de cycles de travail qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel.

Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail (article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001) : durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Ils permettent ainsi d'adapter l'organisation du travail de certains services à leurs spécificités en fonction de la période et de la charge de travail des agents.

Les heures travaillées au-delà du cycle sont considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires et doivent être compensées en tant que telles (attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents).

Hormis lorsqu'il est annuel, le cycle de travail se reproduit régulièrement dans le temps, l'addition des cycles sur l'année devant aboutir à 1607 heures de travail effectif, pour un agent à temps complet.

Une organisation en cycles de travail peut être envisagée de la façon suivante :

- ↳ un cycle durant le fonctionnement de l'année scolaire ;
- ↳ un cycle pour les travaux d'entretien et de nettoyage pendant les vacances scolaires ;
- ↳ un autre cycle si les activités périscolaires sont confiées au personnel durant les grandes vacances par exemple.

## GARANTIES MINIMALES

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies (article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000) :

- ↳ La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.
- ↳ La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.
- ↳ Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.
- ↳ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.
- ↳ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- ↳ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Le temps de pause réglementaire est considéré comme temps de travail, et est donc rémunéré.

Il est possible de déroger aux règles énoncées ci-dessus dans les cas et conditions énumérés dans l'article 3 II du décret n° 2000-815.

La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures.

## PAUSE MÉRIDIENTE

Cette pause n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Néanmoins, l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 prévoit que, pour la fonction publique de l'Etat, les modalités de repos et de pause sont déterminées par des arrêtés ministériels.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante.

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.

Le temps laissé aux agents pour prendre leur repas ne doit pas être confondu avec le temps de pause prévu dans les garanties minimales de travail du décret n° 2000-815 du 25 Août 2000.

En effet, le temps de repas de la pause méridienne n'est pas compris dans le temps de travail et n'est donc pas rémunéré. L'agent peut quitter le service et vaquer à des occupations personnelles comme il l'entend pendant ce temps de pause. Il ne reste pas ainsi à la disposition de l'employeur.

## JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité est venue modifier la loi n° 2004-426 du 30 juin 2006, et notamment son article 6 qui fixe, pour la fonction publique, les modalités d'application de ce dispositif.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, la journée de solidarité est fixée par une délibération de l'organe délibérante, prise après avis du comité technique. Elle peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- ↳ « Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- ↳ le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- ↳ toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel. »

La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée de 1600 à 1607 heures.

En application de l'article 6 susvisé, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées par rapport à leur quotité de temps de travail correspondante (Circulaire min. du 7 mai 2008).

## CONGÉS ANNUELS

Les agents annualisés, travaillant selon le rythme scolaire, bénéficient du régime des congés annuels dans les conditions de droit commun prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

Les agents en activité ont droit, pour une année de service accomplie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel égal à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents concernés, compte tenu des nécessités du service et de la priorité accordée pour le choix des périodes de congés annuels aux fonctionnaires chargés de famille.

Il est attribué 1 ou 2 journées de congés supplémentaires (jours de fractionnement), sous certaines conditions, aux agents (Voir [fiche 1.07.00](#) sur les congés annuels). Dans le cas présent, elles n'entrent pas en compte dans la base des 1607 heures.

L'autorité territoriale peut fixer les jours de congés annuels des agents exclusivement pendant les périodes de vacances scolaires.

Les agents occupant des emplois à temps non complet dont le temps de travail est annualisé et dont le service est irrégulier d'une semaine à l'autre (nombre de jours et d'heures travaillés variant d'une semaine à l'autre), les droits à congés annuels se calculent en fonction de la durée moyenne hebdomadaire de travail.

Le temps de travail étant annualisé, il est **important** de déterminer lorsque l'agent n'est pas en activité, s'il s'agit de congés payés ou de temps de récupération afin de pouvoir reporter (ou non) les congés en cas de maladie. A cet effet, il est recommandé de fixer des dates de congés annuels.

Une circulaire du 8 juillet 2011 vise à appliquer des arrêts de la Cour de justice de l'Union Européenne du 20 janvier 2009 et du 10 septembre 2009 qui ont précisés la portée de l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail, concernant l'incidence des congés maladie sur les congés annuels.

Jusqu'à maintenant, les congés annuels non pris sur l'année de référence étaient perdus sauf report exceptionnel accordé par l'autorité territoriale. Le directeur général des collectivités locales demande, dans cette circulaire, d'accorder automatiquement le report des congés annuels au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait de l'un des congés de maladie prévus par la loi statutaire n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

## Modalités de calcul de l'annualisation

Aucun texte réglementaire ne donne de méthode de calcul concernant l'annualisation du temps de travail des agents à temps complet ou à temps non complet travaillant selon le rythme scolaire. Les collectivités doivent néanmoins respecter les règles citées précédemment.

La formule de calcul ci-dessous est donc donnée à **titre indicatif** et ne prétend pas être la seule formule de calcul existante.

Il est bien évident que les collectivités qui auraient établi un calcul d'annualisation plus favorable que celui proposé, conservent toute latitude pour continuer à l'appliquer.

## MÉTHODE

Le principe de ce calcul sera de raisonner par rapport à un agent à temps complet pour ensuite proratiser selon le volume horaire annuel de l'agent suivant le rythme scolaire.

Un agent à temps complet est rémunéré sur la base de : 35 heures x 52 semaines = 1820 heures

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 a fixé la durée annuelle de travail effectif à 1600 heures + 7 heures pour la journée de solidarité.

La différence entre 1820 h et 1600 h constitue donc la masse des congés payés et des jours fériés.

Cette méthode de calcul permet de déterminer le temps de travail effectif annualisé. L'agent aura en outre droit à cinq semaines de congés annuels ainsi qu'aux jours fériés.

Chaque collectivité doit ainsi définir le plus précisément possible le temps de travail effectif annuel pour chaque agent concerné.

Ce temps de travail effectif annuel comprend les heures effectuées pendant les semaines scolaires auxquelles s'ajoutent celles effectuées pendant les vacances scolaires. Attention, les jours fériés ne sont pas comptabilisés comme du temps de travail effectif.

## CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL :

La durée hebdomadaire de travail s'établit de la façon suivante :

$$\text{Durée hebdomadaire de travail} = \frac{\text{Temps de travail effectif} \times 35}{1600 *}$$

(\*) Attention, la durée annuelle du temps de travail effectif, pour un agent à temps complet, peut varier en fonction des collectivités qui attribuent des journées spécifiques (ponts, journée du président ou du Maire, ...). Nous avons retenu la base réglementaire de 1600 heures. Cependant, si le temps de travail annuel d'un agent à temps complet, il convient de prendre ce dernier.

A ce temps de travail, il faut ajouter la journée de solidarité proratisée.

=> (durée hebd. de travail x 7) / 35

## Exemples

### Cas n°1

Un agent travaille 9 heures par jour pendant les semaines scolaires et ne travaille pas pendant les vacances scolaires.

L'annualisation du temps de travail s'effectue de la façon suivante :

Durée hebdomadaire de travail pendant les semaines scolaires :

$$9 \text{ h} \times 4 \text{ jours} = 36 \text{ heures}$$

Durée de travail total pendant les semaines scolaires (en moyenne 36 semaines scolaires) :

$$36 \text{ h} \times 36 \text{ semaines} = 1296 \text{ heures}$$

Base de rémunération :

$$(1296 \times 35) / 1600 = 28,35 \text{ heures}$$

Journée de solidarité :

$$28,35 \times 7/35 = 5,67 \text{ heures}$$

L'agent doit ainsi accomplir 5h40min non rémunérées au titre de la journée de solidarité.

Son temps de travail est ainsi de 28h21min hebdomadaire annualisé.

Sa rémunération sera fixée à 28,35/35<sup>ème</sup> par semaine tout au long de l'année.

Il existe une autre possibilité de calcul concernant le temps de travail effectif annuel. En effet, il n'y a en réalité pas 36 semaines scolaires complètes. C'est une moyenne.

En 2011, il y a 140 jours scolaires travaillés, le temps de travail total sera donc de :

$$140 \text{ jrs} \times 9 \text{ h} = 1260 \text{ heures}$$

Base de rémunération :

$$(1260 \times 35) / 1600 = 27,56 \text{ heures}$$

Journée de solidarité :

$$27,56 \times 7/35 = 5,51 \text{ heures}$$

L'agent doit ainsi accomplir 5h30min non rémunérées au titre de la journée de solidarité.

Son temps de travail est ainsi de 27h33min hebdomadaire annualisé.

Sa rémunération sera fixée à 27,56/35<sup>ème</sup> par semaine tout au long de l'année.

Dans cet exemple, le calcul devra être repris chaque année (nombre aléatoire de jours fériés).

## Cas n°2

Un agent travaille 5 heures par jour pendant les semaines scolaires et effectue 150 heures pendant les vacances scolaires.

L'annualisation du temps de travail s'effectue de la façon suivante :

Durée hebdomadaire de travail pendant les semaines scolaires :

$$5 \text{ h} \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ heures}$$

Durée de travail total pendant les semaines scolaires :

$$20 \text{ h} \times 36 \text{ semaines} = 720 \text{ heures}$$

Heures travaillées pendant les vacances scolaires :

$$150 \text{ heures}$$

Base de rémunération :

$$((720+150) \times 35) / 1575 = 19,33 \text{ heures}$$

Ici, le temps de travail pour un agent à temps complet dans cette collectivité est de 1575 h du fait de l'attribution d'un jour de pont et d'un jour de Noël et du nombre de jours fériés dans l'année.

Journée de solidarité :

$$19,33 \times 7/35 = 3,87 \text{ heures}$$

L'agent doit ainsi accomplir 3h52min non rémunérées au titre de la journée de solidarité.

Son temps de travail est ainsi de 19h20min hebdomadaire annualisé.

Sa rémunération sera fixée à 19,33/35<sup>ème</sup> par semaine tout au long de l'année.

## Cas n°3

Un agent travaille 6 heures par jour pendant les semaines scolaires et effectue 100 heures pendant les vacances scolaires réparties de la façon suivante :

- Vacances de février = 12 h
- Vacances de Pâques = 12 h
- Vacances de Juillet - Août = 52 h
- Vacances Toussaint = 12 h
- Vacances de Noël = 12 h

L'annualisation du temps de travail s'effectue de la façon suivante :

Durée hebdomadaire de travail pendant les semaines scolaires :

$$6 \text{ h} \times 4 \text{ jours} = 30 \text{ heures}$$

Durée de travail total pendant les semaines scolaires :

$$30 \text{ h} \times 36 \text{ semaines} = 1080 \text{ heures}$$

Heures travaillées pendant les vacances scolaires :

$$100 \text{ heures}$$

Temps de travail annuel :

$$1080 + 100 = 1180 \text{ heures}$$

Base de rémunération :

$$(1180 \times 35) / 1600 = 25,81 \text{ heures}$$

Journée de solidarité :

$$25,81 \times 7/35 = 5,16 \text{ heures}$$

L'agent doit ainsi accomplir 5h09min non rémunérées au titre de la journée de solidarité.

L'agent aura droit à cinq semaines de congés annuels rémunérés 25,81 heures. Le reste du temps non travaillé relève de la récupération.

Si l'agent se trouve placé en position de congés (maladie, maternité ou assimilés), la période considérée s'analysera comme une période ayant été travaillée à hauteur du temps de travail rémunéré.

## Cas n° 4

Connaître le nombre d'heures à réaliser pendant les périodes de vacances scolaires sachant que l'agent est rémunéré sur une base de 30 h et qu'il effectue 1260 heures pendant les jours scolaires ?

Sachant que nous souhaitons avoir comme base de rémunération hebdomadaire 30 heures, l'agent devra effectuer comme temps de travail annuel effectif sur cette période  $30 \times 1600/35 = 1371,43$  heures + la journée de solidarité  $30 \times 7/35 = 6$  heures, soit une durée de travail effectif de 1377,43 heures.

La masse des congés payés et jours fériés étant prise en compte.

La différence  $1377,43 - 1260 = 117,43$  correspond au temps de travail que l'agent devra réaliser pendant les vacances scolaires.