

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

[Art L611-2 du Code Général de la Fonction Publique](#)
[Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié](#)
[Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié](#)

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 L611-2 du Code Général de la Fonction Publique 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 modifié, 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 modifié, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte.

L'article 1^{er} 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.

Comment décompter le temps de travail des agents annualisés lorsqu'ils sont en arrêt maladie ?

L'employeur a la faculté de définir un cycle annuel de travail pour les agents. A ce titre, il est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif. Lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à 7 heures, tantôt supérieures à 7 heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1.607 heures, l'employeur peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 7 heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à 7 heures.

CE n° 426093 du 04/11/2020

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 du temps de travail effectif et donc rémunéré uniquement si pendant ce temps les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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 MÉRIDIENNE

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.

Ce temps de pause n'est considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré que si pendant ce temps les agents restent à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité est venue modifier la loi n° 2004-626 du 30 juin 2006, et notamment son article 6 qui fixe, pour la fonction publique, les modalités d'application de ce dispositif. Il est désormais prévu aux articles L621-11 et -12 du Code Général de la Fonction Publique.

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^{er} 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^{er} 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 le statut 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 conservent toute latitude pour continuer à l'appliquer.

Le calcul de l'annualisation est réalisé sur l'année civile. Il convient de faire la distinction avec le planning qui lui peut être réalisé sur l'année scolaire.

Attention : toute modification du planning en cours d'année peut entraîner des répercussions sur le temps de travail effectué. Il convient d'assurer un suivi des heures tout au long de l'année.

METHODE DE CALCUL

Le principe 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 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.

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.

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

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

A ce temps de travail, il faut ajouter la journée de solidarité (proratisée pour les agents à temps non-complet => (durée hebdomadaire de travail x 7) / 35).

Cas n°1 : Calcul sur la base d'une moyenne de 35 semaines de travail effectif sur 36 semaines scolaires (calcul réalisé sur l'année civile)

Si l'année scolaire comporte 36 semaines, en faisant une moyenne sur 4 ans, on constate que le temps de travail effectif annuel est plus proche de 35 semaines (34,81 exactement) :

2019 : 139 jours de travail effectif sur 4 jours de travail/semaine soit 34,75 semaines

2020 : 138 jours soit 34.5 semaines

2021 : 139 jours soit 34.75 semaines

2022 : 141 jours soit 35.25 semaines

- 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 h x 4 jours = 36 heures

Durée de travail totale pendant les semaines scolaires (moyenne retenue de 35 semaines de travail effectif) : 36 h x 35 semaines = 1260 heures

Base de rémunération : (1260 x 35) / 1600 = 27,56 heures

Journée de solidarité : 27,56 x 7/35 = 5,51 heures

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



Le temps de travail effectif pendant les semaines d'école est de 36 heures, le temps de travail annualisé et la rémunération seront fixés à 27h33 mn ou 27,56/35^{ème} par semaine tout au long de l'année + 5h30 mn de travail à effectuer au titre de la journée de solidarité.

- Si l'agent travaille le mercredi et/ou pendant les vacances scolaires il convient de calculer le nombre d'heures de travail effectif réalisé et de l'ajouter au temps effectué pendant le temps scolaire.

Exemple : l'agent effectue 9h /jour d'école + 2 heures les mercredis des semaines scolaires et 90 heures hors temps scolaire

Temps effectué les jours d'école : 1 260 heures

Temps effectué les mercredis : 2x35 = 70 heures

Temps effectué hors semaines scolaires : 90 heures

Total 1 420 heures

Base de rémunération : (1 420 x 35) / 1600 = 31 heures

Journée de solidarité : 31 x 7/35 = 6,20 heures

L'agent doit ainsi accomplir 6h12 mn non rémunérées au titre de la journée de solidarité. Le temps de travail effectif pendant les semaines scolaires est de 38 heures et hors temps scolaire de 90 heures, le temps de travail annualisé et la rémunération seront fixés à 31 heures par semaine tout au long de l'année + 6h12 mn de travail à effectuer au titre de la journée de solidarité.

Cas n° 2 : Calcul sur la base du nombre exact de jours d'école (nécessite d'effectuer le calcul chaque année et de modifier le temps de travail de l'emploi puisque la base de rémunération changera chaque année)

En 2020, il y a 138 jours scolaires travaillés.

Durée de travail pendant les semaines scolaires : 9 x 138 = 1242 heures

Base de rémunération : (1 242 x 35) / 1600 = 27,17 heures

Journée de solidarité : 27,16 x 7/35 = 5,43 heures

L'agent doit ainsi accomplir 5h26mn non rémunérées au titre de la journée de solidarité. Le temps de travail effectif pendant le temps scolaire est de 36 heures, le temps de travail annualisé et la rémunération seront fixés à 27h33 mn ou 27,56/35^{ème} par semaine tout au long de l'année + 5h26 mn de travail à effectuer au titre de la journée de solidarité.

Cas n° 3 : 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 x 1600/35 = 1371,43 heures + la journée de solidarité 30x7/35 = 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.

Le Centre de Gestion vous propose un [document Excel](#) permettant de simuler l'annualisation du temps de travail.