



L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE :

DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE

L'annualisation du temps de travail permet de calculer le temps de travail de manière annuelle, particulièrement utile pour les activités du service public nécessitant un rythme de travail particulier. Par exemple, certaines périodes de l'année peuvent être plus chargées que d'autres, ou le service peut être soumis au calendrier scolaire.

Un cycle annuel nécessite obligatoirement une période de référence de douze mois consécutifs. Cette organisation permet aux agents concernés de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement.

Cependant, aucun texte normatif ne définit les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial. Il appartient donc aux collectivités de définir leur propre méthode de calcul de l'annualisation, de matérialiser les différents temps de l'annualisation (temps de travail, périodes de congés et de récupération) et d'effectuer un décompte régulier des heures de travail effectivement réalisées.

Il convient toutefois de respecter :

- La durée annuelle de travail, fixée à 1607 heures, cette durée étant à la fois un plafond et un plancher.
- Les prescriptions minimales du temps de travail.

Création d'Emplois Annualisés

Comme pour toute création d'emploi, l'autorité territoriale doit dans un premier temps définir son besoin et déterminer la quotité de travail nécessaire pour y répondre. Cette évaluation peut aboutir à la création d'un emploi :

- Soit à temps complet (1607 heures annuelles),
- Soit à temps non complet (pour toute durée en deçà de 1607 heures annuelles).

La mise en œuvre des cycles de travail est obligatoire. Les cycles de travail sont une période de référence récurrente, pouvant varier d'une durée hebdomadaire à annuelle. L'organe délibérant fixe, après avis du comité social territorial, les conditions de mise en place des cycles, qui peuvent être définies par service ou par fonction.

Calcul de l'annualisation: Respect des 1607 Heures

La durée annuelle du travail est fixée à 1607 heures, constituant à la fois un plafond et un plancher, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Les 1607 heures annuelles, pour un emploi à temps complet, se calculent de la manière suivante :

- Nombre de jours dans l'année : 365 jours
- Nombre de jours non travaillés : 137 jours
 - Repos hebdomadaires : 104 jours (52 x 2)
 - Congés annuels : 25 jours (5 x 5)
 - Jours fériés : 8 jours (forfait)

$365 - 137 = 228$ jours travaillés. $228 \text{ jours} \times 7\text{h} = 1596$ heures, arrondis à 1600. Et $1600 + 7$ heures (journée de solidarité) = 1607 heures.

Respect des Prescriptions Minimales du Temps de Travail

Un cycle de travail annuel doit respecter les éléments suivants :

- Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum.

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires compris, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- Le repos minimum quotidien est de onze heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Méthode de Calcul de l'Annualisation

Il n'existe pas de méthode « officielle » permettant de calculer une annualisation. Les étapes suivantes pourraient toutefois être proposées :

1. Déterminer le besoin de la collectivité et le nombre d'heures effectivement travaillées.
2. Déterminer les heures à rémunérer.
3. Calculer la journée de solidarité.

Arrivée ou Départ en Cours d'Année

En l'absence de jurisprudence, les développements ci-dessous relèvent d'une interprétation, sous réserve de celle du juge. L'agent qui arrive ou part en cours d'année sur un emploi annualisé est tenu d'accomplir les heures prévues dans son cycle de travail, tel que défini par délibération.

Impact des Absences du Service

Les agents annualisés bénéficient des mêmes droits (congrés annuels, maladie, formation, etc.) que l'ensemble des agents, en fonction de leur statut (titulaires ou contractuels notamment). Pour les agents ayant un cycle de travail annualisé, certaines absences du service peuvent en revanche avoir un impact sur le calcul de cette annualisation.

Les Congrès Annuels

Les droits à congés annuels sont de 5 fois les obligations hebdomadaires, pour un service accompli du 1er janvier au 31 décembre. Dans le cadre de l'annualisation, le cycle de travail comporte des périodes de haute activité, basse activité, voire des périodes d'activité à zéro.

Les Congrès pour Indisponibilité Physique

Concernant le décompte des droits à maladie pour un agent annualisé, il est déterminé par journée entière, au vu des dates figurant sur l'arrêt maladie établi par le médecin de l'agent.

Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

Lorsque les agents annualisés sont placés en ASA, les heures initialement prévues au planning (qu'il s'agisse d'une période de haute ou basse activité) sont réputées faites. L'ASA vient en effet couvrir les journées concernées.

Le Temps Partiel

Les agents annualisés peuvent, dans les conditions de droit commun, bénéficier d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation. Ce temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel.

La Formation

En l'absence de précisions réglementaires sur ce point, il appartient à la collectivité d'opter entre les solutions suivantes et de le préciser dans sa délibération :

- Considérer qu'une journée de formation couvre la journée de travail, quelle que soit la quotité de celle-ci.
- Considérer la formation « au réel » : en fonction du nombre d'heures passées par l'agent en formation, et en comparer ces heures à son planning initial.

Remplacer un Agent Annualisé

Il est possible de remplacer un agent annualisé selon les dispositions de droit commun. L'agent contractuel ainsi recruté a vocation à occuper l'emploi de l'agent public, qu'il a à charge de remplacer.

Conclusion: L'annualisation du temps de travail offre une flexibilité pour adapter le temps de travail aux besoins des collectivités.

Cependant, sa mise en œuvre nécessite une gestion rigoureuse et des ajustements constants pour respecter les durées légales et assurer une rémunération équitable.

LES SYNDICATS FO RHÔNE-ALPES RESTENT MOBILISÉS ET VIGILANTS POUR DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS TERRITORIAUX POUR TOUJOURS AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.