

Matinale RH

**Mettre en œuvre et suivre un
cycle de travail annualisé**

27 juin 2024

Définition d'un cycle de travail

Article L.611-2 du code général de la fonction publique :

« Les règles relatives à la **définition**, à la **durée** et à **l'aménagement du temps de travail** des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements [...]. »

Les cycles de travail fixent le **cadre au sein duquel la durée de travail des agents est calculée**, de sorte qu'elle soit conforme à l'obligation annuelle de service de 1607 heures. L'employeur ne peut cependant **pas déroger aux garanties minimales de travail**.

Ce sont **des périodes de référence sur lesquelles est organisé le temps de travail** et dont la récurrence peut être hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuelle.

Des sujétions particulières arrêtées par délibération, après avis du comité social territorial, peuvent permettre de réduire la durée de l'obligation de service annuelle d'un agent (ex : travail de nuit, travail en coupé, travail régulier le week-end...).

Mise en place des cycles de travail

Les cycles de travail sont déterminés **par service ou par nature de fonction**.

Les cycles de travail sont définis par l'assemblée délibérante de chaque collectivité ou établissement **après avis du comité social territorial (CST)**.

La délibération détermine **la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les modalités de repos et de pause**.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale **d'établir le planning des agents dans le respect des cycles de travail**, ainsi que d'assurer **un suivi rigoureux** du temps de travail effectif de l'agent.

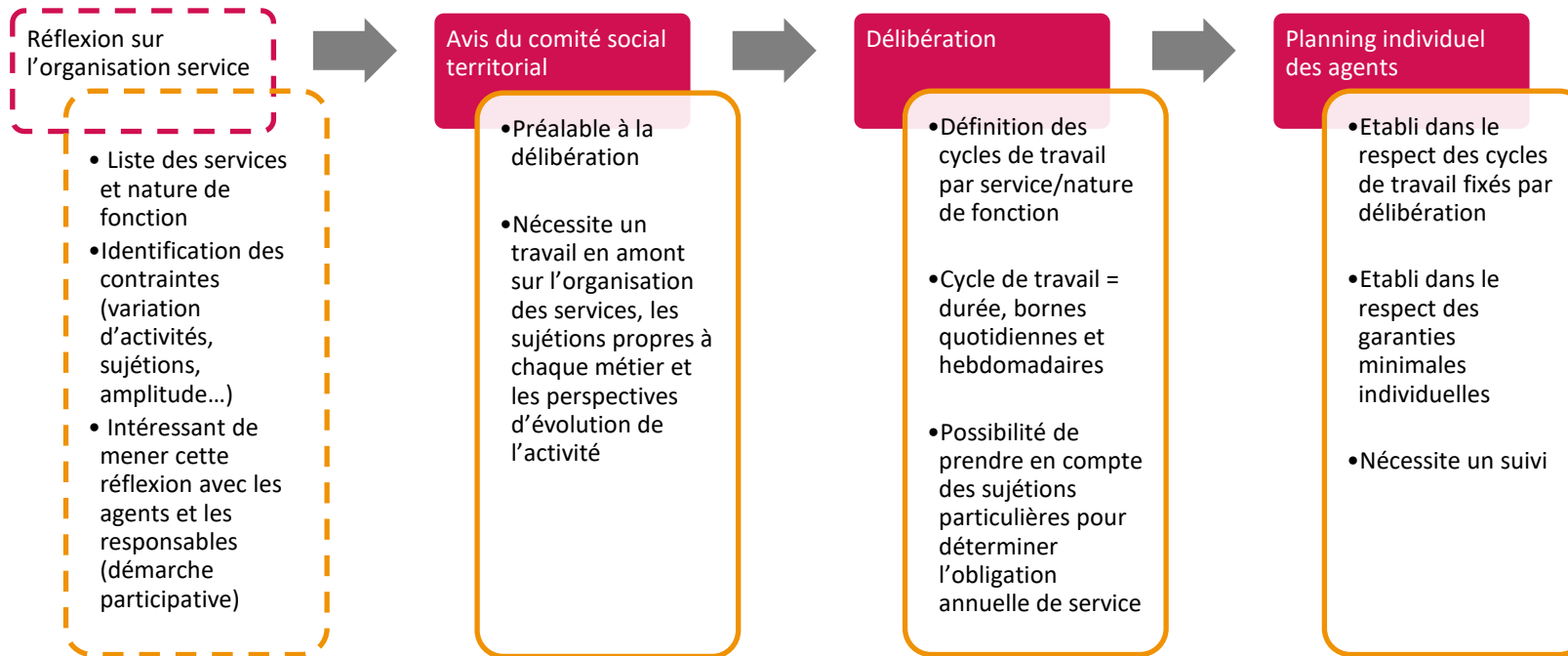
Notion de **temps de travail effectif** : temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.



Garanties minimales en matière d'organisation du temps de travail

**Article 3 du décret n°
2000-815 du 25 août 2000 :**

- Durée hebdomadaire du travail effectif de 48h/semaine maximum et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- Repos hebdomadaire de 35h minimum
- Durée du travail de 10h/jour maximum
- Amplitude de la journée de travail fixée à 12 heures
- Repos quotidien de 11 heures
- Temps de pause de 20 minutes au moins toutes les six heures



Cycle de travail annualisé :

De quoi parle-t-on ?

L'annualisation consiste à **lisser la charge de travail** d'un agent sur une année.

Annualiser le temps de travail d'un agent permet **d'adapter le temps de travail aux besoins du service** en fonction de la variabilité des besoins (activité saisonnière ou irrégulière). Ainsi, un cycle de travail annualisé comporte des périodes de haute activité et des périodes d'activité plus faible, voire, même des périodes d'inactivité.

LES AVANTAGES DE L'ANNUALISATION :

- Pour l'employeur = moins d'heures complémentaires/supplémentaires et donc réduction des coûts de fonctionnement.
- Pour l'agent = bénéficier d'une rémunération lissée toute l'année.

Annualiser le temps de travail d'un agent nécessite **un suivi précis et rigoureux** du temps de travail réalisé.

L'annualisation n'est pas encadrée par les textes.

Cycle de travail annualisé :

De quoi parle-t-on ?

L'annualisation du temps de travail peut concerner :

- Les agents travaillant en milieu scolaire ou extrascolaire ;
- Les agents techniques ;
- Les personnels soignants ;
- ...

L'annualisation du temps de travail **ne concerne pas** :

- Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (décret n° 91-857 du 02/09/1991) ;
- Les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique (CE, 13 /07/2006, n°266692) ;
- Méconnaissance des dispositions du statut des AEA en cas d'affectation au sein d'un centre de loisirs pour y exercer des activités d'éveil et d'enseignement musical, ce centre ne pouvant être considéré comme un **établissement d'enseignement musical** non classé ;
[Tribunal administratif de Versailles, 2ème chambre, 31 mars 2023, n° 2107685 | Doctrine](#)

Il est possible d'annualiser le temps de travail des agents occupant un emploi à **temps complet** ou un emploi à **temps non complet**.

RAPPEL :

TEMPS NON COMPLET :

Agents nommés sur un emploi permanent dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante, exprimée en X/35^{ème} en fonction des besoins de la collectivité, à moins de 35 heures hebdomadaires.

TEMPS PARTIEL :

Un agent peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.
Autorisation accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Obligation annuelle de service

Art. L.611-1 du code général de la fonction publique :

« La durée du temps de travail effectif des agents de l'État est celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail, sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la recherche.

Le décompte du temps de travail est réalisé **sur la base d'une durée annuelle de 1607 heures**, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents. »

Décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet 2022, Commune de Bonœuil-sur-Marne et autres : le Conseil constitutionnel a jugé constitutionnelle l'obligation pour toutes les collectivités locales de fixer le temps de travail de leurs agents publics à 1607 heures, et ce faisant de mettre fin aux régimes dérogatoires préexistants.

Art. L.3121-27 du code du travail :

« La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

En revanche, **pour les agents de la Fonction publique**, les juges estiment que ces 35 heures ne sont qu'une donnée de référence puisque les textes n'imposent pas de limiter le travail hebdomadaire d'un agent à 35 heures.

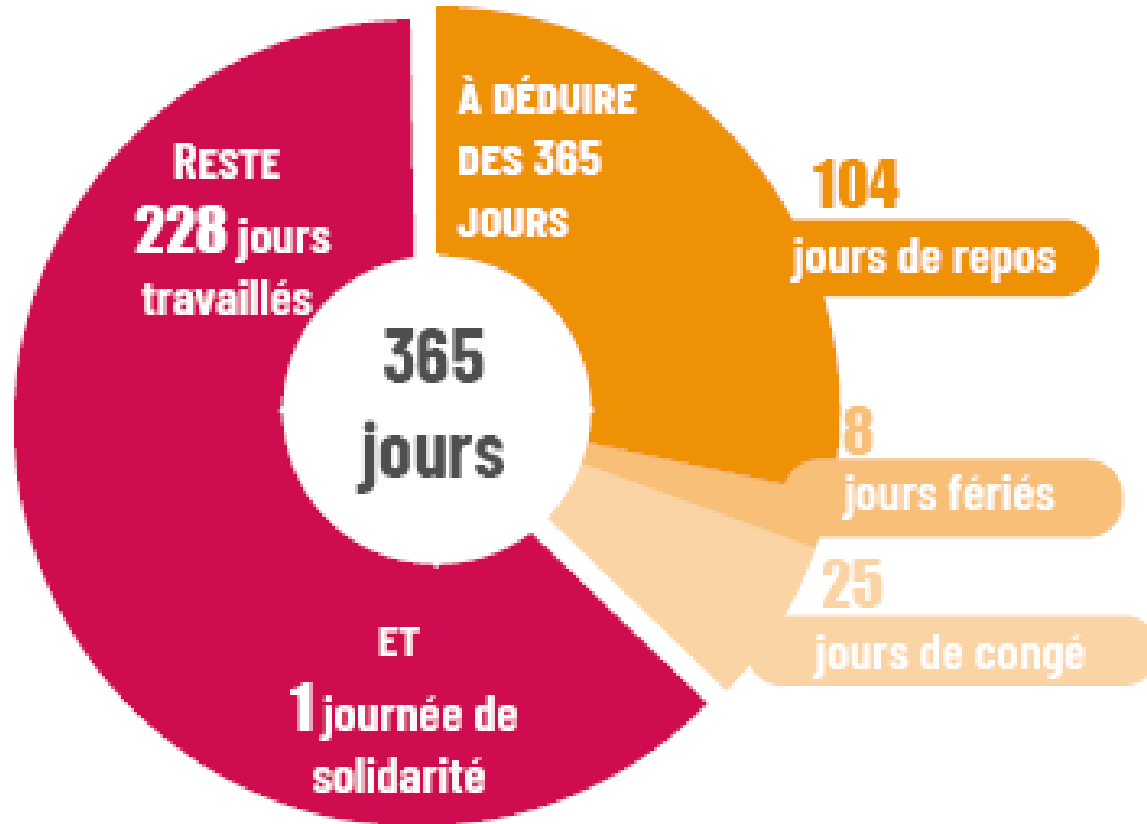
Obligation annuelle de service

1607 H : LE CALCUL

365 jours à l'année
-
137 jours non travaillés (104+8+25)
=
228 jours * 7 h de travail quotidien
=
1596 heures travaillées arrondies à **1600 h**
+
1 journée de solidarité **7 h**
SOIT 1607 h

À NOTER :

Les congés de fractionnement n'entrent pas en compte dans le calcul du plafond des 1607 heures et diminuent donc le temps de travail effectif d'un agent (cf. décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux).



Obligation annuelle de service

Les **jours de fractionnement n'entrent pas en compte** dans le calcul du plafond des 1607 heures et diminuent donc le temps de travail effectif d'un agent, contrairement aux congés annuels (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux) :

→ Soit 1607h - total des jours de fractionnement (un jour de fractionnement = 7 heures par défaut pour un agent à temps complet).

Lors du calcul de l'obligation annuelle de service, il convient donc de se poser la question de savoir si l'agent pourra ou non bénéficier de jours de fractionnement.

Calcul du temps de travail effectif sur une année entière (12 mois)

Pour les agents occupant un emploi à temps non complet, l'obligation annuelle de service est calculée **au prorata de leur quotité de travail, sur la base de 1607 heures.**

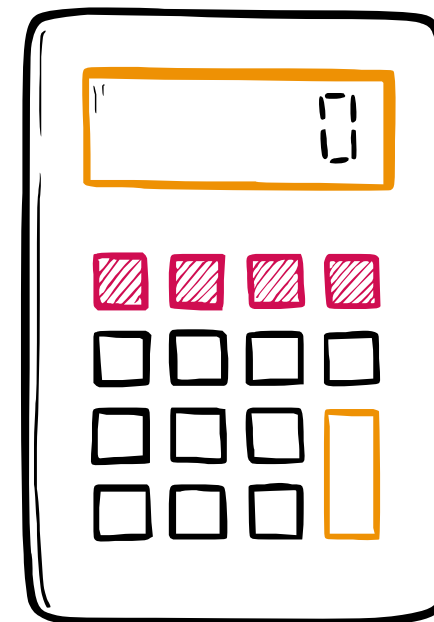
EXEMPLE :

Un agent occupe un emploi à temps non complet de 23/35ème.

Obligation annuelle de service

$$= 1607 * (23/35) = 1056$$

→ L'obligation de service annuelle d'un agent occupant un emploi à temps non complet de 23/35ème est de 1056 heures.



Calcul du temps de travail effectif sur une partie de l'année de référence

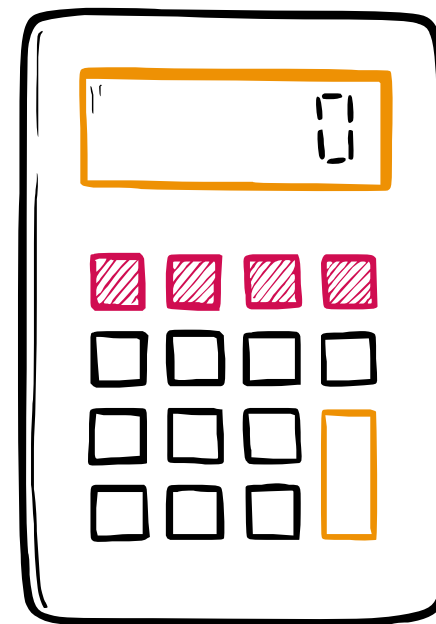
Prorata du temps de travail effectif en fonction de la durée d'emploi sur l'année de référence, sur la base des 1607 heures.

EXEMPLE :

Un agent occupe un emploi à temps complet. Il est employé pour 6 mois.

$$\text{Obligation de service} = 1607 * (6/12) = 803,5$$

→ L'obligation de service d'un agent occupant un emploi à temps complet employé pour 6 mois est de 803 heures et 30 minutes



Calcul du temps de travail effectif sur une partie de l'année de référence

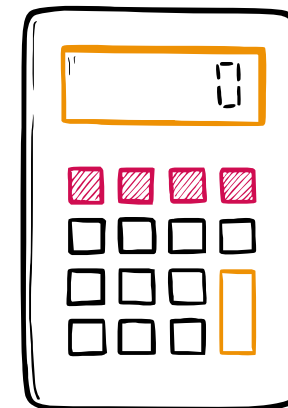
AUTRE EXEMPLE :

Une ATSEM est recrutée sur un emploi à temps non complet (23/35ème) pour une durée de 10 mois.

Temps de travail effectif sur 1 an
= $1607 * (23/35) = 1056$ heures

Temps de travail effectif à réaliser sur **10 mois** =
 $1056 * (10/12) = 880$ heures

ATSEM	
Nombres d'heures hebdomadaires de l'emploi	23
Durée du contrat (en mois)	10
Temps de travail effectif à réaliser	880



Calcul de la quotité de temps de travail à partir de l'obligation annuelle de service

EXEMPLE :

Une ATSEM exerçant 9 heures par jour les lundi/mardi/jeudi/vendredi en période scolaire et assurant des missions d'entretien du matériel et des locaux durant les vacances scolaires.

Estimation de l'obligation annuelle de service : calcul sur une base de 35 semaines (36 semaines scolaires – 4 jours fériés en moyenne sur la période scolaire : lundis de Pentecôte, Pâques; Ascension...) = $9 \text{ heures} \times 4 \text{ jrs} \times 35 \text{ semaines} = \mathbf{1260 \text{ heures}}$

Estimation des heures d'entretien : **63 heures**

→ Soit 1323 heures de temps de travail effectif à réaliser sur l'année scolaire en établissant un planning

Calcul de la quotité du temps de travail de l'emploi à créer :

$1323 \times 35 / 1607 = \mathbf{28,81 \text{ heures}}$ soit **28 heures et 48 minutes** (cf. horloge de conversion diapositive suivante).

3 possibilités :

→ Soit un emploi à créer à temps non complet $28,81/35^{\text{ème}}$

→ Soit un emploi à créer à temps non complet $28,5/35^{\text{ème}}$ soit 1 308 heures et 30 minutes d'obligation annuelle de service

→ Soit un emploi à créer à temps non complet $29/35^{\text{ème}}$ soit 1 331 heures et 24 minutes d'obligation annuelle de service

Calcul de la quotité de temps de travail à partir de l'obligation annuelle de service

EXEMPLE (avec bénéfice de 2 jours de fractionnement):

Une ATSEM exerçant 9 heures par jour les lundi/mardi/jeudi/vendredi en période scolaire et assurant des missions d'entretien du matériel et des locaux durant les vacances scolaires.

Estimation de l'obligation annuelle de service : calcul sur une base de 35 semaines (36 semaines scolaires – 4 jours fériés en moyenne sur la période scolaire : lundis de Pentecôte, Pâques; Ascension...) = *9 heures x 4 jrs x 35 semaines = 1260 heures*

Estimation des heures d'entretien : **63 heures (9 journées de 7 heures)**

→ Soit **1323 heures de temps de travail effectif** à réaliser sur l'année scolaire en établissant un planning

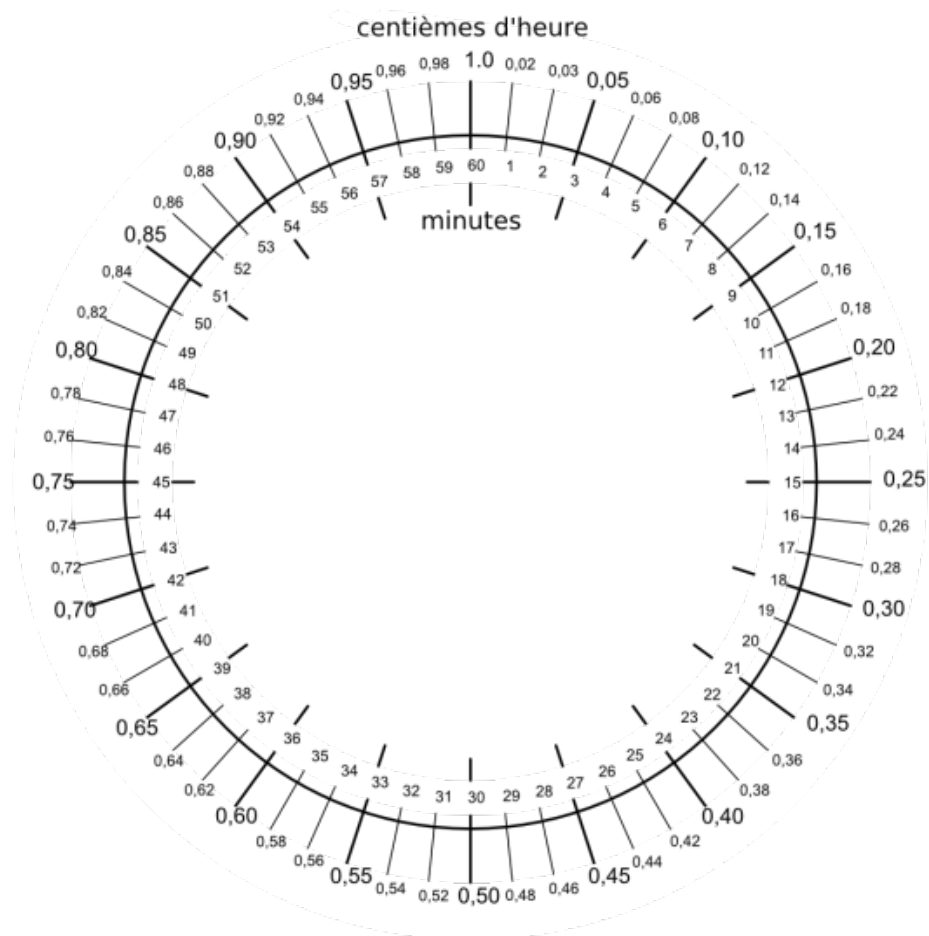
Calcul de la quotité du temps de travail de l'emploi à créer :

$1323 \times 35 / 1\ 593 = 29,07$ heures soit 29 heures et 4 minutes (cf. horloge de conversion diapositive suivante).

3 possibilités :

- Soit un emploi à créer à temps non complet $29,07/35^{\text{ème}}$
- Soit un emploi à créer à temps non complet $29/35^{\text{ème}}$ soit 1 319 heures et 55minutes d'obligation annuelle de service
- Soit un emploi à créer à temps non complet $29,5/35^{\text{ème}}$ soit 1 342 heures et 40 minutes d'obligation annuelle de service

Horloge de conversion centièmes-minutes



Application d'un cycle de travail par l'élaboration d'un planning

Exemple

Planning d'une ATSEM – prévisions pour le mois d'avril 2024

On distingue généralement une période scolaire, une période de vacances scolaires, et une période de pré-rentrée. Chacune de ces périodes correspond à un rythme de travail différent.

Pendant la période scolaire, l'ATSEM travaille 36 heures par semaines, soit 9 heures (9h) les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Le mercredi correspond à un jour habituellement non travaillé (absence de service).

Pendant la période de vacances scolaires, le cycle de travail de l'agent est différent : elle ne travaille que 9 heures le vendredi qui précède la rentrée et les jours restants sont des jours de congés annuels (pour la première semaine de vacances) et des jours non travaillés la seconde.

Dans l'exemple, suite à une absence au sein de l'accueil extrascolaire, l'ATSEM a été mobilisée pour travailler le jeudi de la seconde semaine des vacances. Ce temps de travail, initialement non prévu dans son cycle annuel devra donner lieu à une compensation (récupération ou indemnisation).

AVRIL		
	Heures prévues	Heures réelles
L	F	F
M	9	9
M	0	0
J	9	9
V	9	9
S		
D		
L	9	9
M	9	9
M	0	0
J	9	9
V	9	9
S		
D		
L	CA	CA
M	CA	CA
M	CA	CA
J	CA	CA
V	CA	CA
S		
D		
L	0	0
M	0	0
M	0	0
J	0	8
V	9	9
S		
D		
L	9	9
M	9	9
Total	90	98

Présentation

outil de calcul et de suivi

2024	JANVIER		FÉVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DÉCEMBRE	
	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles	Heures prévues	Heures réelles
1	L		J		V		L		M		S		L		J		D		M		V		D	
2	M		V		S		M		J		D		M		V		L		M		S		L	
3	M		S		D		M		V		L		M		S		M		J		D		M	
4	J		D		L		J		S		M		J		D		M		V		L		M	
5	V		L		M		V		D		M		V		L		J		S		M		J	
6	S		M		M		S		L		J		S		M		V		D		M		V	
7	D		M		J		D		M		V		D		M		S		L		J		S	
8	L		J		V		L		M		S		L		J		D		M		V		D	
9	M		V		S		M		J		D		M		V		L		M		S		L	
10	M		S		D		M		V		L		M		S		M		J		D		M	
11	J		D		L		J		S		M		J		D		M		V		L		M	
12	V		L		M		V		D		M		V		L		J		S		M		J	
13	S		M		M		S		L		J		S		M		V		D		M		V	
14	D		M		J		D		M		V		D		M		S		L		J		S	
15	L		J		V		L		M		S		L		J		D		M		V		D	
16	M		V		S		M		J		D		M		V		L		M		S		L	
17	M		S		D		M		V		L		M		S		M		J		D		M	
18	J		D		L		J		S		M		J		D		M		V		L		M	
19	V		L		M		V		D		M		V		L		J		S		M		J	
20	S		M		M		S		L		J		S		M		V		D		M		V	
21	D		M		J		D		M		V		D		M		S		L		J		S	
22	L		J		V		L		M		S		L		J		D		M		V		D	
23	M		V		S		M		J		D		M		V		L		M		S		L	
24	M		S		D		M		V		L		M		S		M		J		D		M	
25	J		D		L		J		S		M		J		D		M		V		L		M	
26	V		L		M		V		D		M		V		L		J		S		M		J	
27	S		M		M		S		L		J		S		M		V		D		M		V	
28	D		M		J		D		M		V		D		M		S		L		J		S	
29	L		J		V		L		M		S		L		J		D		M		V		D	
30	M				S		M		J		D		M		V		L		M		S		L	
31	M				D				V				M		S				J				M	
TOTAL		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0

Légende : Jours fériés (rose), Weekend (gris), Vacances scolaires (jaune), CA (blanc), Congés annuels (bleu), CF (vert), Congés de fractionnement (orange) → Les congés de fractionnement ne sont pas pris en compte pour le calcul des 1607 heures.

Gestion des absences de l'agent dont le temps de travail est annualisé

Si l'agent est en congé pour raisons familiales (maternité/paternité/adoption...) ou raisons de santé (maladie ordinaire, accident de service et maladie professionnelle, longue maladie...):

- Un jour de congé annuel :
→ report automatique du ou des jours de congés annuels non pris du fait de l'absence
- Un jour non travaillé (absence de service) :
→ aucune incidence
- Un jour travaillé :
→ les heures initialement prévues sont considérées comme faites (position du CDG 63)

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 04/11/2020, 426093 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decision/2020/04/11/426093)

L'employeur est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif. A cet égard, lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif inférieures puis supérieures à sept heures, correspondant sur l'année à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, **il peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle il est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.**

Mettre en œuvre et suivre un cycle de travail annualisé

> Références

Chapitre 1er : Durée du travail (Articles L611-1 à L611-3) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

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 et dans la magistrature. - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

> Ressources

Annualisation-calcul-et-calendrier-de-suivi-2024-2025

Fiche BIP - Durée du temps de travail (DURTRA)

> Contact

Conseil statutaire

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr

Merci pour votre attention

 7 rue Condorcet CS 70007
63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1
 04 73 28 59 80
 accueil@cdg63.fr
 cdg63.fr

*Ouverture au public
du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h
et de 13h30 à 16h30.*

Ensemble, soutenons les métiers
Publics territoriaux !

