



Centre 58
de
Gestion



ANNUALISATION

Cycle de travail – 1607h



Sommaire

CADRE GENERAL

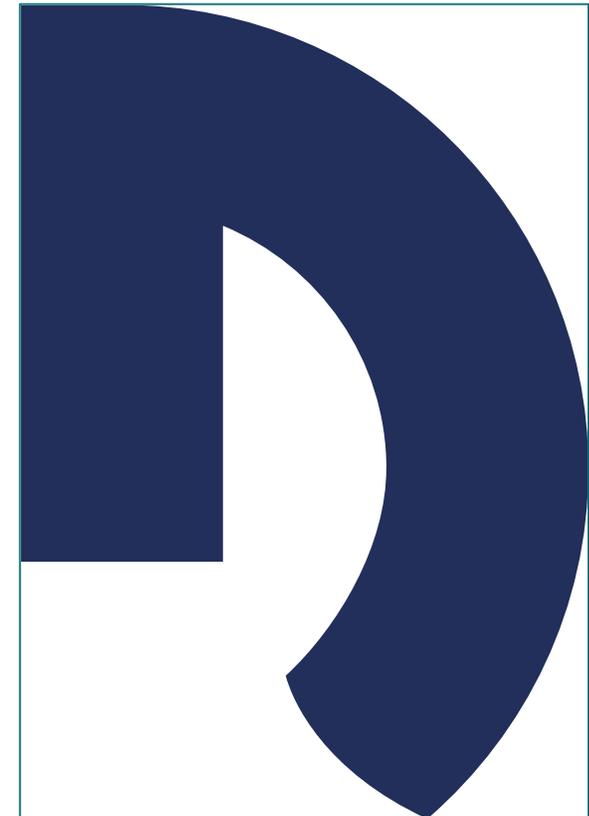
- Contexte juridique
- Décompte du temps de travail
- Procédure de mise en œuvre

METHODES DE CALCUL

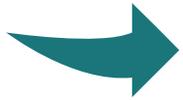
- Calcul de la DHS
- Calcul du nombre total d'heures

LES CONSEQUENCES ORGANISATIONNELLES

- La journée de solidarité
- Jours fériés
- Congés annuels et fractionnement
- ARTT
- Heures supplémentaires / complémentaires
- Congés maladie



POURQUOI L'ANNUALISATION



OBJECTIFS

- Condenser le temps de travail des agents sur les périodes où le besoin est plus important et réduire le temps de travail sur les périodes de moindre activité.
- Lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

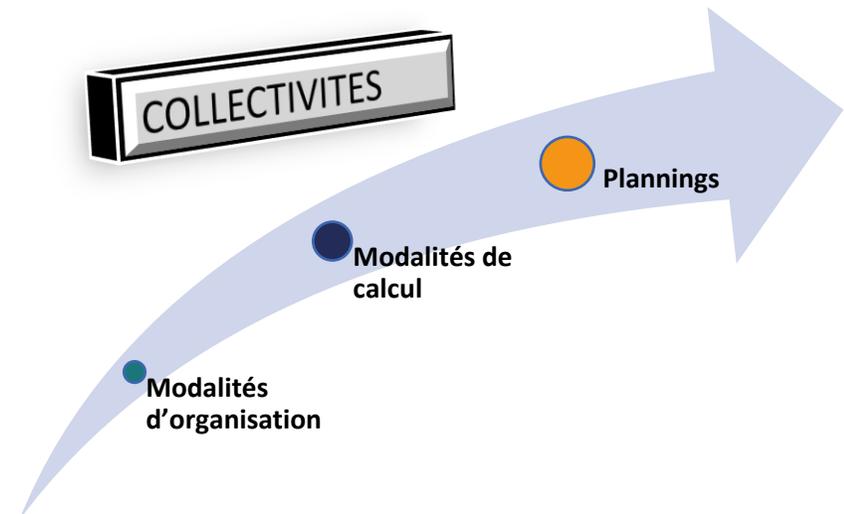
ABSENCE DE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE SPECIFIQUE

Décret n°2000-815 du 25 août 2000

Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

Art 7-1 Loi 84-53 du 26 janvier 1984 soit L.611-2 CGFP



Nombre de jour dans l'année

365

Repos hebdomadaire

52 x 2 = 104

Congés annuels

25

Jours fériés

8

Jours travaillés / an

228

Nombre d'heures / an

1596 arrondies à 1600h

Journée de solidarité

7

Total heures travaillées / an

1607h

LES GARANTIES MINIMALES

Art. 3 Décret n°2000-815 du 25 août 2000

Durée maximale hebdomadaire : 48h au cours d'une même semaine
44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Durée maximale quotidienne : 10h

Amplitude maximale de la journée de travail : 12h

Repos minimum quotidien : 11h

Repos minimum hebdomadaire : 35h

Pause : 20 min par tranche de 6h de travail effectif

Pause méridienne : en pratique recommandation de 45 min minimum, hors temps de travail.

MISE EN PLACE DE L'ANNUALISATION



Projet de délibération : Informations au CM – Discussion sur les modalités de l'annualisation



Comité social Territorial



Prise de la délibération définitive en CM

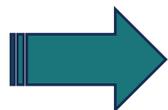


Contrôle de légalité

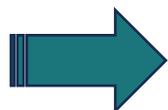


METHODE DE CALCUL

1



Déterminer le temps de travail annuel permettant de satisfaire les besoins de la collectivité à ce poste.



Répartir les heures dans un planning.



Exemple: Si pour ce poste la collectivité a besoin de 4 Jours/semaine à 7 heures/jours durant le temps scolaire :

Soit 28h par semaine

Soit 28h x 36 semaines = **1008h** en période scolaire

En complément le poste prévoit **112h** de travail pendant les vacances scolaires.

Il convient alors de calculer la base de rémunération de l'agent, c'est-à-dire la durée hebdomadaire de service (DHS) qui doit figurer dans la délibération créant l'emploi :

Le calcul de la DHS s'établit de la façon suivante :

Durée hebdomadaire de service = Temps de travail effectif annuel x 35

1600

Soit dans notre exemple :

DHS = (1120 x 35) / 1600 = 24,5 soit 24h30 min

A cela s'ajoute la journée de solidarité :

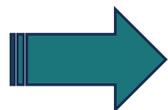
(24,5 x 7)/35 = 4,9 soit 4,54 min

L'agent devra donc effectuer 1124 heures 54 minutes dont 4 heures 54 minutes non rémunérées au titre de la participation à journée de solidarité.

La délibération créant le poste prévoira donc un temps de travail hebdomadaire annualisé de 24 heures 30 minutes, et la rémunération sera fixée à 24,5 heures par semaine tout au long de l'année.

METHODE DE CALCUL

2



Si le poste est déjà créé et la DHS fixée.



Il convient alors de déterminer le nombre total d'heures à effectuer à partir de la DHS

Exemple : La collectivité dispose d'un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à **24,5 heures** annualisé.

Pour connaître le nombre d'heures devant être effectué par l'agent par rapport à cette durée hebdomadaire de service (DHS) servant de base à sa rémunération, il peut être utilisée la formule suivante :

Nombre total d'heures = DHS x 1600

35

Soit dans notre exemple :

Nombre total d'heures : $(24,5 \times 1600) / 35 = 1120h$

A cela s'ajoute la journée de solidarité :

$(24,5 \times 7) / 35 = 4,9$ soit 4,54 min

L'agent devra donc effectuer 1124 heures 54 minutes dont 4 heures 54 min non rémunérées au titre de la participation à journée de solidarité.

Son temps de travail hebdomadaire annualisé est ainsi de 24 heures 30 min, et sa rémunération sera fixée à 24,5 heures par semaine tout au long de l'année.



JOURNEE DE SOLIDARITE

OPTION 1

Travail d'un jour férié habituellement chômé par l'agent (à l'exclusion du 1^{er} mai)

OPTION 2

Travail d'un jour de réduction du temps de travail

OPTION 3

Toute autre modalité permettant le travail de sept heures auparavant non travaillées, à l'exclusion des congés annuels

LES JOURS FERIES

- Dans un planning, doit-on comptabiliser les jours fériés comme du temps de travail effectif ?
- Dans un cycle annualisé, les jours fériés sont-ils payés ou doivent-ils être récupérés ?
- Pour un agent à temps complet, les jours fériés permettent-ils de réaliser moins de 1607 heures ?
- Les jours fériés survenant un week-end ou un jour non travaillé doivent-ils être récupérés ?



LES CONGES ANNUELS

Cas n°1 : Un agent travaille du lundi au vendredi chaque semaine, soit une obligation hebdomadaire de 5j :

$$5 \times 5 = 25$$

Cas n°2 : Un agent travaille ½ journée par semaine

$$5 \times \frac{1}{2} = 2,5$$

ou

$$5 \times 1 = 5$$

Cas n°3 : Un agent travaille 2,5 journées par semaine

$$5 \times 2,5 = 12,5$$

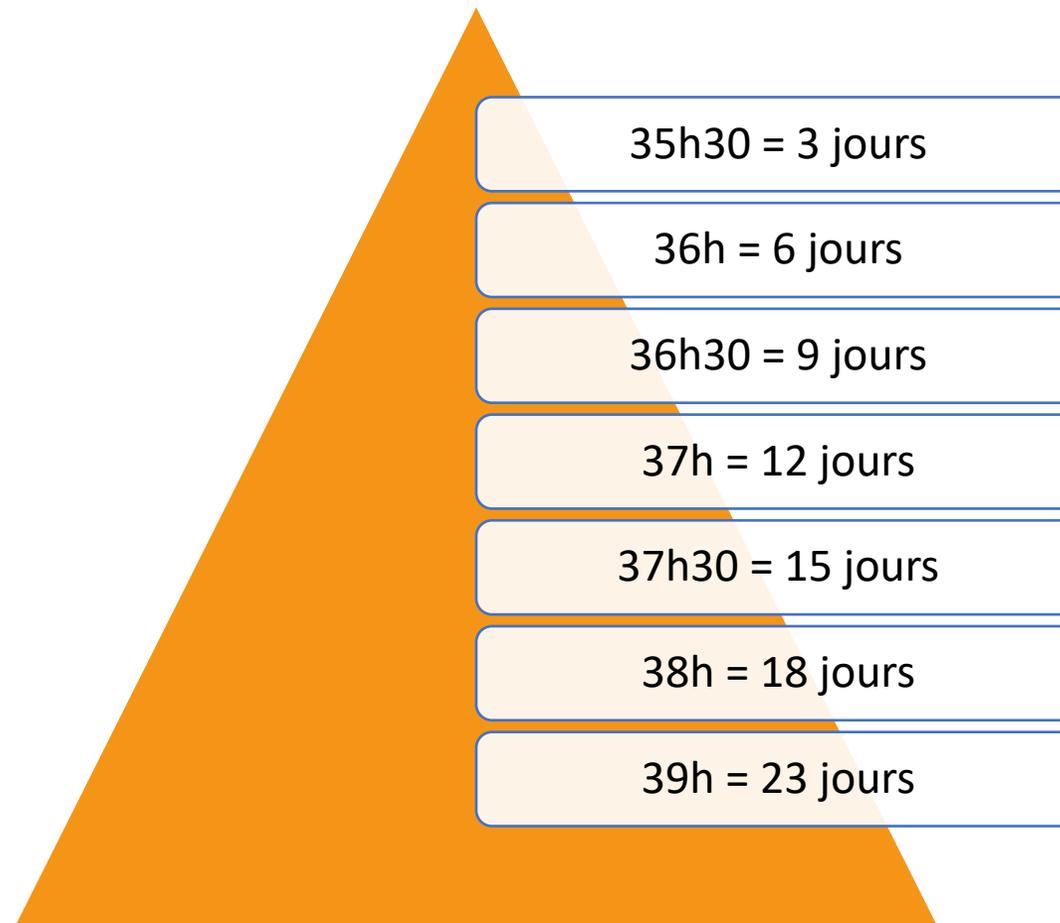
ou

$$5 \times 3 = 15$$

LES JOURS DE FRACTIONNEMENT



LES RTT



LES HEURES SUPPLEMENTAIRES & COMPLEMENTAIRES

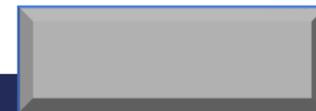
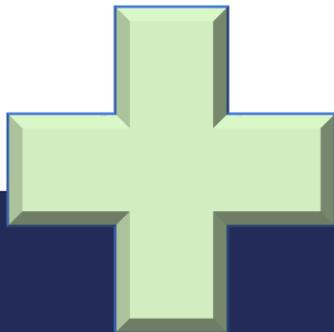
➔ Heures complémentaires / supplémentaires

Pour les agents annualisés, les travaux supplémentaires réalisés seront :

- rémunérés sur la base du taux horaire jusqu'à 1607 heures → **heures complémentaires**
- rémunérés sur la base des taux majorés applicables aux IHTS au-delà de 1607 heures → **heures supplémentaires**



ANNUALISATION ET ARRETS MALADIE



Le système du
Delta

Le système au
réel

ANNUALISATION ET ARRETS MALADIE



Si le congé de maladie est sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme faites.

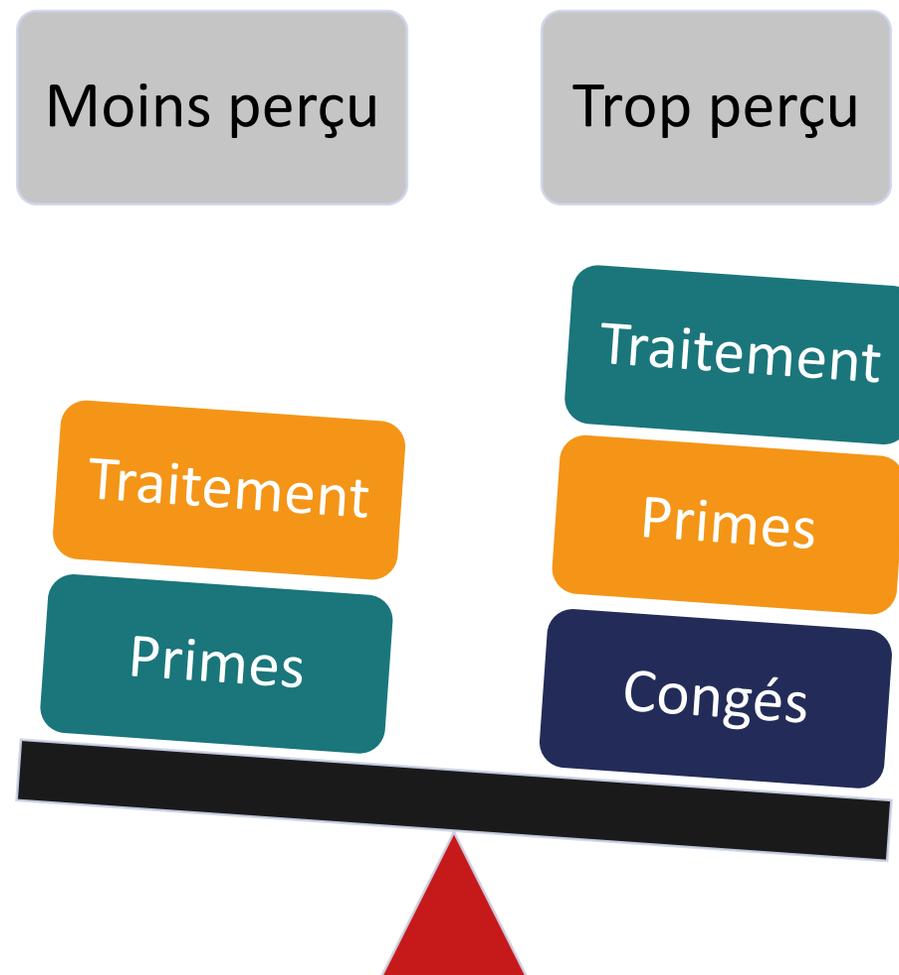


Si le congé de maladie est sur une journée non travaillée : aucune incidence.



Si le congé de maladie est sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé.

DEPART DE L'AGENT ANNUALISE



Merci de votre attention

Des questions ?





Centre 58
de
Gestion