

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur

Direction générale de la gendarmerie nationale

Direction des personnels militaires de la
gendarmerie nationale

Sous-direction de la gestion du personnel

Circulaire n° 93000 du 8 juillet 2016 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale

NOR : INTJ1615869C

Référence :

- Arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale (*JO* n° 2066 du 15 novembre 2012, texte 13, et *JO* n° 0008 du 10 janvier 2013, texte 17).

Pièces jointes : Cinq annexes.

Texte abrogé :

- Circulaire n° 93000 du 27 novembre 2013 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale (NOR : INTJ1328062C).

PRÉAMBULE

La présente circulaire a pour objet de préciser et de commenter l'arrêté du 29 octobre 2012 qui met en œuvre, notamment, des horaires variables en gendarmerie ⁽¹⁾.

L'arrêté du 29 octobre 2012 cité en référence est le résultat de la consultation des commandants de région et d'une concertation approfondie avec les organisations représentatives des personnels.

Son objectif est d'énoncer les droits et obligations des agents et des supérieurs hiérarchiques, tout en garantissant la capacité opérationnelle de la gendarmerie.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions d'application de cet arrêté en conciliant au mieux les objectifs énoncés ci-dessus.

(1) Les textes réglementaires en vigueur au ministère de l'intérieur sont consultables sur le site intranet de la DRH du ministère.

SOMMAIRE

1. CHAMP D'APPLICATION DU TEXTE

2. DURÉE DU TRAVAIL

2.1. Le temps de travail effectif

2.1.1. Définition générale

2.1.2. Temps inclus dans le temps de travail effectif

2.1.3. Temps assimilé à du temps de travail effectif

2.1.4. Temps exclus du temps de travail effectif

2.1.5. Modalités de modération des droits à jours ARTT

2.2. Le décompte de la durée du travail

2.2.1. Le décompte général

2.2.2. L'enregistrement du temps de travail

2.3. Les garanties minimales

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Fonctionnement des services et présence des agents

3.2. Les cycles de travail

3.2.1. Cycle hebdomadaire ou dérogatoires

3.2.2. La situation des personnels relevant de l'article 10 en gendarmerie

3.2.3. Les ouvriers d'État

3.3. Gestion des jours ARTT et congés annuels

3.3.1. Les congés annuels

3.3.2. Les jours ARTT

3.3.2.1. Modalités d'organisation du service

3.3.2.2. Modalités d'utilisation des jours ARTT

3.4. Les autorisations d'absence

3.5. Le recours aux heures supplémentaires

4. PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES

4.1. Les astreintes et les interventions

4.1.1. Les astreintes

4.1.2. Les interventions

4.2. Les permanences

5. ARTT ET TEMPS PARTIEL

6. HORAIRES VARIABLES

6.1. Mise en œuvre du cycle mensuel

6.2. Mise en œuvre du cycle sur la quinzaine

7. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

8. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

1. CHAMP D'APPLICATION DU TEXTE

Le champ d'application du texte relatif à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail couvre tous les personnels civils, quelle que soit leur situation juridique ou statutaire, affectés en gendarmerie.

Tous les personnels, quel que soit leur statut, bénéficient du régime ARTT du service dans lequel ils exercent. Il convient toutefois, s'agissant des ouvriers de l'État, de tenir compte des dispositions particulières qui leur sont applicables conformément à la circulaire ministérielle du 28 décembre 2001 ⁽²⁾.

2. DURÉE DU TRAVAIL

2.1. Le temps de travail effectif

2.1.1. Définition générale

Conformément aux articles 1 et 2 du 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'État et dans la magistrature :

- 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 ;
- 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.

Seuls les temps comptabilisés en temps de travail effectif, ainsi que les temps de déplacements professionnels sont pris en compte pour le calcul des garanties minimales définies à l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé.

2.1.2. Temps inclus dans le temps de travail effectif

Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur, dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors qu'il se trouve en permanence à la disposition de son supérieur hiérarchique. Sont ainsi comptabilisés dans ce temps de travail effectif, les temps de pause de courte durée (20 minutes) mentionnés à l'article 3-I du décret du 25 août 2000 que les agents sont contraints de prendre sur leur poste de travail à la demande de la hiérarchie afin de rester à sa disposition. Ces 20 minutes peuvent être prises, le cas échéant, de manière fractionnée par période de 6 heures de travail ou à titre exceptionnel à la fin d'une vacation prévue pour durer 6 heures ;
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris, dans ce cas, le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour (voir le § 4.1.) ;
- les temps de permanence assurés sur son lieu de travail ou dans un lieu désigné par la hiérarchie ;
- les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent ;
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par le chef d'organisme (y compris les formations en vue de la préparation aux examens et concours administratifs) ;
- le temps pendant lequel l'agent dispense une formation au profit d'agents relevant du statut général de la fonction publique et autorisée par le chef d'organisme ;
- le temps pendant lequel l'agent dispense une formation non rémunérée en lien avec l'activité de son service et autorisée par le chef d'organisme ;
- le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours de la fonction publique sous réserve de l'autorisation du chef d'organisme ;
- le temps consacré aux visites médicales organisées au titre de la médecine du travail ou de prévention ainsi que le cas échéant, les examens complémentaires prescrits ;
- le temps consacré aux consultations à caractère social et syndical avec l'accord du chef d'organisme, pendant les heures de travail et sur son lieu de travail ;
- pour les personnels concernés, le temps de douche après l'accomplissement de travaux salissants ;
- pour les personnels concernés, le temps d'habillage et de déshabillage dans le cas d'utilisation d'équipements spécifiques de travail et de sécurité ou d'équipement de protection individuelle ;
- les décharges d'activité de service pour l'exercice du droit syndical et les autorisations spéciales d'absence (dans la limite des crédits temps attribués) ainsi que la durée du congé pour formation syndicale ;

(2) Circulaire du ministre de l'intérieur en date du 28 décembre 2001 relative aux ARTT des ouvriers de l'État.

- le temps passé par les représentants du personnel en réunion, si celle-ci est organisée par l'administration, que cette réunion soit à l'initiative de l'administration ou qu'elle corresponde à une demande expresse des représentants du personnel ;
- l'heure d'information syndicale mensuelle à condition que la réunion ait lieu dans les locaux de l'administration.

2.1.3. Temps assimilé à du temps de travail effectif

- La durée des congés de maternité ;
- la durée du congé d'adoption ;
- la durée du congé de paternité (loi n° 46-1085 du 18 mai 1986 et loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001).

2.1.4. Temps exclus du temps de travail effectif

Ceux-ci correspondent aux durées décrites dans les paragraphes ci-après :

- 1 - Les durées pendant lesquelles l'agent n'est pas à la disposition de l'autorité hiérarchique :
 - la durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre de son domicile à la résidence administrative et en revenir ;
 - le temps de pause méridienne qui est obligatoire et d'une durée minimale de 45 minutes.
- 2 - Les durées exclues du temps de travail effectif qui, rémunérées ou non, sont intégrées dans le calcul de la durée légale du travail et ne donnent pas lieu à récupération des temps correspondants :
 - toutes les autorisations d'absence mentionnées dans l'annexe III (sauf exception mentionnée explicitement) ;
 - la durée des congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de maladie de longue durée ;
 - les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air (article 34-8° de la loi 84-6 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;
 - le congé de solidarité familiale (article 34-9° de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;
 - le congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 ⁽³⁾ ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale (article 34-10° de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État).
- 3 - Certaines sujétions qui, sans être du temps de travail effectif, sont compensées ou indemnisées :
 - les temps d'astreinte définis à l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : le temps d'astreinte, hors intervention n'a pas à être décompté du temps de repos pour le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires définis à l'article 3 du décret susmentionné ;
 - les temps de déplacements, accomplis en dehors de l'amplitude des horaires des plages mobiles du service et imposés par l'administration dans les conditions fixées par l'article 7 de l'arrêté interministériel du 6 décembre 2001 ⁽⁴⁾ portant application de l'ARTT pour les personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Afin de pouvoir apprécier dans de bonnes conditions la notion de « déplacements fréquents » peut être prise comme référence la moyenne hebdomadaire des déplacements effectués par l'agent au cours de l'année n-1.

2.1.5. Modalités de modération des droits à jours ARTT

Il est rappelé que les jours ARTT sont accordés en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaire. Ne pouvant être considérés comme du temps de travail effectif, les jours d'absence mentionnés au présent paragraphe ne peuvent en conséquence ouvrir un droit au bénéfice de jours ARTT.

Les heures correspondant à ces absences sont décomptées dans le cumul quotidien et/ou hebdomadaire sur la base :

- de leur durée réelle quand l'absence est inférieure à la demi-journée ;
- de 3 h 30 pour une demi-journée ;
- de 7 heures pour une journée.

(3) Loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

(4) Arrêté du 6 décembre 2001 portant application du 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'État pour les personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

Par exemple, un agent absent du service pour maladie du 1^{er} janvier 2013 au 30 juin 2013 n'aura acquis aucun jour d'ARTT au 30 juin. S'il est présent à son poste au cours du deuxième semestre, il bénéficiera des jours ARTT correspondants proratisés ⁽⁵⁾. Au total, ses obligations légales de travail auront été effectuées.

De même, pour les agents exerçant à temps partiel, le nombre de jours ARTT est déterminé au prorata de leur quotité de travail, dans les conditions de l'annexe III.

Pour un cycle de travail de 38 heures par semaine, cycle de droit commun en gendarmerie nationale, le dispositif de modération s'applique en tenant compte du quotient de réduction qui résulte de l'opération arithmétique N_1 [nombre de jours travaillés annuellement, soit 228 jours]/ N_2 [nombre de jours RTT annuel].

Cette modération se traduit par le décompte d'un jour ARTT à chaque fois que la durée des congés maladie et autorisations d'absence cumulés atteint ce quotient.

Ce dispositif ne peut être appliqué en l'état aux personnels relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé dont le nombre de jours ARTT est défini sur la base d'un forfait de jours travaillés. Pour ces personnels le dispositif est le suivant :

- si la durée du ou des congés de maladie et d'autorisations d'absence est inférieure ou égale à 15 jours ouvrés, aucun jour n'est décompté ;
- si la durée du ou des congés de maladie et d'autorisations d'absence est supérieure à 15 et inférieure ou égale 30 jours ouvrés, 1 journée est décomptée ;
- si la durée du ou des congés de maladie et d'autorisations d'absence est supérieure à 30 jours, il est décompté 1 journée supplémentaire par tranche de 15 jours d'absence.

2.2. Le décompte de la durée de travail

L'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 dispose que :

« La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq 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. Cette durée annuelle peut être réduite par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité , pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

Rappel de la formule de calcul des 1607 heures (définition fonction publique décret n° 2000-815) :

365 jours - (104 jours de repos hebdomadaire + 25 jours de congés annuels + 8 jours fériés) = 228 jours travaillés
= 7 heures*228 = 1607 heures [1596 heures exactement, arrondies à 1600 heures, auxquelles s'ajoutent 7 heures en compensation de la journée de solidarité (lundi de Pentecôte qui reste chômé)].

2.2.1. Le décompte général

Règle générale

La durée annuelle du travail d'un agent à temps complet relevant du champ d'application du présent document est fixée à 1607 heures conformément à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000. Pour le calcul de cette durée annuelle ont été déduits :

- 104 jours de repos hebdomadaire ;
- 8 jours fériés légaux ;
- 25 jours de congés annuels.

Dispositions particulières

La durée annuelle de temps de travail de référence est calculée en prenant en compte forfaitairement 8 jours fériés par an. Il peut toutefois arriver qu'une année compte plus de huit jours ouvrables fériés (jusqu'à 10). Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année sera réduit du nombre de jours fériés au-delà des huit jours forfaitaires sans augmentation des obligations horaires hebdomadaires de travail.

(5) Le nombre de jours d'ARTT est calculé de la manière suivante : $ARTT = \frac{(Nx3)}{7,6}$

où N est le nombre de jours réellement travaillés, 5 est le nombre de jours travaillés dans une semaine, 3 est la différence entre la durée hebdomadaire de travail du cycle (38 heures) et la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) et 7,6 la durée quotidienne de travail dans le cycle hebdomadaire à 38 heures (7,6 heures correspond à 7 heures et 36 minutes).

Les deux jours de congé supplémentaires en vigueur pour les agents du Ministère de l'intérieur sont transférés en gendarmerie dans les conditions fixées au 3.3.1.

Par ailleurs, le droit individuel aux jours de fractionnement est maintenu, selon les modalités précisées par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Dispositions dérogatoires et venant en déduction de la durée annuelle de 1607 heures :

- le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements de la Guadeloupe (27 mai), de la Guyane (10 juin), de la Martinique (22 mai), de la Réunion (20 décembre) et dans le département de Mayotte (27 avril) (loi n° 83-550 du 30 juin 1983 et décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983) ;
- le 26 décembre (St Étienne) et le Vendredi Saint dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut Rhin (articles 105a à 105i et 41a et 41b du code professionnel local - loi du 1^{er} juin 1924).

2.2.2. L'enregistrement du temps de travail

Un dispositif automatisé d'enregistrement du temps de travail, déclaré auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ⁽⁶⁾, est mis en œuvre dans les services de la gendarmerie nationale dès lors que des personnels civils y travaillent. Les agents peuvent obtenir communication des informations à caractère personnel qui les concernent (droits d'information, d'accès et de rectification), en application des prescriptions de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée.

Cette mesure vise notamment à assurer le respect des garanties minimales introduites par le décret du 25 août 2000 susvisé, à permettre le décompte des heures supplémentaires et à contribuer à l'objectif d'égalité de traitement de l'ensemble des personnels.

L'enregistrement du temps de travail est par ailleurs nécessaire dans le cas de la mise en place des horaires variables.

Le dispositif d'enregistrement du temps de travail prévoit notamment :

- les modalités de validation du temps de travail en cas de déplacement (formation, réunions à l'extérieur, départ en mission depuis son domicile, réunions organisations syndicales /administration etc.) ;
- les modalités de validation du temps de travail pour les personnels relevant de l'article 10 (afin de vérifier le respect des garanties minimales) ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas de congé maladie ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas d'autorisation d'absence ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas de facilités horaires accordées pour raisons médicales ;
- les modalités de prise en compte des retards involontaires (fonctionnement des transports en commun par exemple) ;
- les modalités de validation des heures supplémentaires, des temps de déplacements, de compensation des astreintes, des interventions et des permanences ;
- les modalités de validation des heures de décharge syndicale.

S'agissant des personnels que les conditions matérielles d'accomplissement de leurs fonctions ou de leurs responsabilités amènent à exercer leurs activités à titre principal ou de manière fréquente hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé.

Il va de soi que l'installation d'un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail ne remplace pas le rôle essentiel que doit jouer l'encadrement dans l'organisation et le bon fonctionnement du service.

2.3. Les garanties minimales

Définition des garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales fixées à l'article 3-I du décret du 25 août 2000 susvisé :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures dans une même semaine ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 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 ;

(6) Décret n° 2012-895 du 19 juillet 2012 modifié portant autorisation d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Agorha » relatif à la gestion des ressources humaines de la gendarmerie nationale.

- 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 sept heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Ce temps est à prendre durant la vacation de 6 heures.

Par ailleurs la pause méridienne doit être d'une durée minimale de 45 minutes.

Ces garanties sont applicables à tous les agents, y compris les personnels relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000.

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Fonctionnement des services et présence des agents

L'article 10 de l'arrêté du 29 octobre 2012 est particulièrement important. C'est lui qui permet de disposer en toutes circonstances des effectifs nécessaires au bon fonctionnement de chaque organisme au delà des bornes des horaires fixes, en veillant toutefois à limiter leur obligation de présence au temps strictement nécessaire.

L'utilisation de l'horaire variable doit tenir compte de la charge de travail et de la continuité de service gérées par une planification adaptée.

Il appartient au chef d'organisme, comme en matière de congés annuels et de jours de RTT, de prendre les dispositions utiles pour qu'une présence suffisante soit assurée afin de garantir le bon fonctionnement du service.

L'article 10 prévoit la possibilité d'imposer, à raison des missions des services, un taux de présence minimum de 50% des effectifs du service au delà des plages fixes.

Ces plages horaires sont définies uniquement au regard des nécessités du service.

D'une part, ce pourcentage s'applique sur **l'effectif global du service** : il prend en compte tous les personnels, civils et militaires qui concourent au fonctionnement du service, pour préserver le maximum de souplesse.

D'autre part, le taux de présence minimum, en cas de nécessités de service, s'applique sur certaines périodes à définir à l'intérieur des plages variables : les créneaux horaires sur les plages variables sur lesquels s'applique le seuil minimum de présence, doivent être définis par chaque chef d'organisme, après consultation des organisations syndicales locales et du CHSCT, au regard des nécessités de service et du bon fonctionnement des différents services.

Les modalités d'application de cette mesure sont laissées à l'appréciation des échelons locaux.

Il appartient ainsi au chef d'organisme, après la consultation du CHSCT, de définir en fonction des nécessités de service, les plages horaires durant lesquelles il estime que le bon fonctionnement des différents services de l'organisme impose l'application de ce pourcentage, en gardant à l'esprit que :

- trop proche des bornes fixes, la mesure ne présente aucun intérêt réel ;
- trop proche des bornes variables, elle vide le dispositif des horaires variables de sa substance, au détriment des agents.

Dans tous les cas, la plage horaire qui sera définie ne doit pas excéder la durée du temps de travail moyen quotidien d'un personnel civil définie à l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2012, pour éviter de générer inutilement des heures de récupération qu'il sera, à terme, impossible de restituer.

Une attention particulière doit par ailleurs être portée corrélativement aux horaires des personnels militaires. Bien que ces derniers concourent au pourcentage de présence de 50%, le principe de disponibilité attaché à leur statut ne conduit pas à un alignement strict de leurs horaires de travail.

Il peut en outre être admis qu'au sein d'un même organisme, les plages horaires nécessitant l'application de ce pourcentage recouvrent une réalité différente d'un service à l'autre (ce peut être le cas, par exemple, du service chargé de l'entretien des espaces verts au sein d'une région chaude, par rapport au reste de l'établissement). Dans ce cas, le chef d'organisme peut décider d'une application différenciée de l'obligation de 50 % de présence des agents selon les contraintes propres à chaque service.

Cette obligation ne peut être imposée au-delà des bornes des horaires variables. Elle sera détaillée dans le règlement intérieur de l'organisme.

L'application d'un pourcentage de présence au delà des plages fixes vise simplement à donner à chaque chef d'organisme la faculté réglementaire de traiter, par un management de proximité concerté, les quelques cas de blocage qui pourraient se présenter, malgré le lissage naturel que l'application responsable des horaires variables imprimera spontanément.

Le pourcentage de présence peut être assoupli pour certaines périodes de l'année, si cela est compatible avec le bon fonctionnement du service. C'est en particulier le cas, à l'occasion des jours de "ponts" adjacents à un jour férié et propices à l'utilisation d'un jour de permission complémentaire planifié (PCP) et/ou d'ARTT dont certains peuvent être imposés par l'administration à l'occasion de la fermeture totale ou partielle de l'organisme.

Cette souplesse permet de ne pas imposer, à ces périodes, un régime plus contraignant aux personnels civils qu'il ne l'est pour les personnels militaires.

A *contrario*, il est évidemment possible de prévoir une présence maximale des agents si la situation l'exige (fin de gestion, situation de crise, etc.).

L'ensemble de ces questions doit être traité après concertation et avis du CHSCT dans le cadre du règlement intérieur de l'organisme.

3.2. Les cycles de travail

Les cycles de travail sont des périodes au sein desquelles la répartition du temps de travail est fixée a priori et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le cycle de référence en gendarmerie nationale est le cycle hebdomadaire (article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2012).

Les organismes, qui, par la nature de leurs missions ne peuvent fonctionner selon une organisation du travail en cycle hebdomadaire peuvent opter pour un autre cycle pouvant aller jusqu'au cycle annuel (article 3 de l'arrêté précité).

Sur proposition du chef d'organisme, ce choix devra être justifié au regard de la nature des missions et présenté devant le CHSCT compétent. Il conviendra, dès lors que le cycle de travail est un cycle de travail « atypique », de le mentionner très clairement sur la fiche de poste des agents concernés.

3.2.1. Cycle hebdomadaire ou dérogatoire

Le cycle hebdomadaire retenu en gendarmerie nationale est le suivant :

- 38 heures par semaine (soit une moyenne de 7h36 par jour) : 25 jours de congés annuels + 2 jours de congés annuels supplémentaires, 16 jours de récupération ARTT, soit 43 jours non travaillés auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 1 ou 2 jours dits "de fractionnement".

Le dispositif d'horaires variables permet, sous réserve des nécessités de service, d'adopter des horaires de travail identiques chaque jour ou de les moduler autour des plages fixes.

Celles-ci se définissent comme suit du lundi au vendredi :

- plage fixe du matin : 9h – 11h30 ;
- plage fixe de l'après-midi : 14h – 16h00.

La détermination du cycle de travail répond à une logique d'organisation du service. Les possibilités de dérogation offertes par l'article 3 de l'arrêté ne peuvent par conséquent se concevoir que par organisme, partie d'organisme ou nature de fonction.

Il n'est donc pas possible, au sein d'un organisme dont le rythme d'activité ne peut s'accommoder du cycle hebdomadaire de 38 heures, que chaque agent choisisse individuellement son cycle particulier.

Toutefois, et pour tenir compte de situations personnelles exceptionnelles ou de l'extrême spécificité d'un poste, des dérogations individuelles, prévues à l'article 2, pourront être accordées. L'agent établira sa demande auprès du chef d'organisme, conformément au modèle joint en annexe V.

Toutefois il conviendra de veiller à ce que cette faculté, offerte pour aider au règlement de cas très particuliers, n'entraîne pas, par une inflation excessive des cas dérogatoires, le contournement de la règle du choix collectif.

En tout état de cause, la durée annuelle de référence (1607 h) devra être effectuée par chaque agent.

3.2.2. La situation des personnels relevant de l'article 10 en gendarmerie nationale

En application de l'article 10 du décret du 25 août 2000, les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de fonctions de conception, dont la liste figure ci-après, lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, effectuent 228 jours de travail par an.

Les 25 jours de congés annuels plus les 2 jours de congés annuels supplémentaires et 18 jours ARTT représentent 45 jours non travaillés auxquels s'ajoutent le cas échéant 1 ou 2 jours dits de fractionnement. Pour les agents exerçant à temps partiel, le nombre de jours ARTT est déterminé au prorata de leur quotité de travail.

Les personnels relevant de droit de l'article 10

En administration centrale :

- les directeurs, directeurs adjoints, chefs de service, sous-directeurs, adjoints aux sous-directeurs et chefs de bureau ;
- les chargés de mission auprès des directeurs et sous-directeurs.

Les agents qui peuvent opter pour l'article 10

Les agents occupant l'une des fonctions ci-après peuvent se voir appliquer également le régime de travail défini ci-dessus, à leur demande et après avis favorable du chef d'organisme :

En administration centrale :

- les adjoints aux chefs de bureau et les chefs de section.

Hors de l'administration centrale :

- en région de gendarmerie implantée au siège du chef-lieu de la zone de défense et de sécurité, au commandement des écoles de la gendarmerie et au commandement de la gendarmerie outre-mer : les chefs de section, les chefs de bureau et leurs adjoints, les chefs de service ;
- en région de gendarmerie et les autres organismes administrés comme tels : les chefs de bureau et les adjoints aux chefs de bureau.

Les agents éligibles au dispositif mis en place par l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé doivent pouvoir opter librement pour le régime de travail de leur choix en renseignant la fiche d'option dont le modèle est fourni en annexe IV.

La commission administrative paritaire compétente peut être saisie de tout différend relatif à une situation individuelle concernant l'application de cette disposition.

Ces personnels sont soumis à une obligation de travail forfaitaire. Il n'y a donc pas de décompte horaire quotidien obligatoire les concernant ⁽⁷⁾. Ils ne pourront se voir appliquer ni le régime des horaires variables, qui n'a de sens que pour les agents relevant d'un décompte horaire de leur temps de travail, ni le dispositif de crédit-débit.

3.2.3. Les ouvriers de l'État

Le régime de travail des ouvriers de l'État sera celui du service dans lequel ils travaillent. Pour autant, il a été nécessaire, compte tenu des particularités liées à leur statut de préciser un certain nombre de points, qui font l'objet d'une circulaire particulière en date du 28 décembre 2001 ⁽⁸⁾.

Il sera recherché dans toute la mesure du possible, pour les ouvriers d'État du ministère de l'intérieur affectés au sein du périmètre « gendarmerie », une application en cohérence avec les dispositions adoptées au profit des ouvriers de l'État au ministère de la défense ⁽⁹⁾.

3.3. Gestion des jours ARTT et congés annuels

Compte tenu des caractéristiques spécifiques de leur mode de calcul respectif, le décompte des jours de congés et des jours ARTT se fera de manière séparée.

Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État (extraits) :

Article 1^{er} : Tout fonctionnaire de l'État en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. (...)

Article 3 : Le calendrier des congés (...) est fixé par le chef de service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaire.

(7) Ils conservent toutefois la faculté de procéder au décompte automatisé de leurs horaires de travail dans l'hypothèse où ils voudraient s'assurer du respect des garanties minimales rappelées au §2.3.

(8) Circulaire du ministre de l'intérieur en date du 28 décembre 2001 relative aux ARTT des ouvriers de l'État.

(9) Cf. instruction n° 301926 DEF/DFP/PER/3 du 18 juillet 2003 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de l'État du ministère de la défense en service en métropole et dans les départements et territoires d'outre-mer, à l'exception des personnels à statut ouvrier mutés dans les départements et territoires d'outre-mer ou dans certains ports ou bases françaises en territoire étranger, et instruction n° 302202/DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002 relative à la durée de travail effectif des ouvriers de l'État du ministère de la défense.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Article 4 : L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié en application du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 ou aux fonctionnaires et agents de l'État autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leurs pays d'origine.

3.3.1. Les congés annuels

Au ministère de l'intérieur, les agents relevant du périmètre de la gendarmerie nationale bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires en plus des congés prévus à l'article 1^{er} du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

Par ailleurs, en application du décret du 26 octobre 1984 précité, les agents peuvent bénéficier d'un ou deux jours supplémentaires (dits "jours de fractionnement").

De même, les congés bonifiés, lorsqu'ils sont autorisés, viennent en déduction de la durée annuelle de 1607 heures.

Enfin, le reliquat des jours de congés annuels imputables à l'exercice n - 1 pris à titre exceptionnel en année n vient en déduction de la durée annuelle de 1607 heures et n'a pas d'incidence sur le calcul des jours ARTT de l'année n. Il conviendra toutefois de revenir progressivement à la règle selon laquelle les agents prennent leurs congés annuels au cours de l'année au titre de laquelle leurs droits ont été ouverts et à limiter les reports de congés annuels, tant en volume qu'en nombre de jours reportables. En tout état de cause, les jours de congés annuels reportés devront avoir été intégralement consommés au 1^{er} mars de l'année du report.

Un report de congé annuel sera toutefois accordé à l'agent qui n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence du fait d'un des congés de maladie prévus par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ⁽¹⁰⁾.

3.3.2. Les jours ARTT

3.3.2.1 Modalités d'organisation du service

Afin d'assurer l'équité entre les agents devant être présents, un tableau prévisionnel des congés et des jours de récupération ARTT est établi au minimum tous les trois mois par le chef d'organisme, après consultation des personnels, en précisant en tant que de besoin, les périodes où il est possible d'admettre une présence inférieure à la règle des 50 % d'agents présents.

Le chef d'organisme est chargé de la cohérence de ce tableau dans le respect des nécessités de service et des obligations de continuité du service public.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours ARTT, ce changement doit être notifié à l'agent dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

En cas de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au préavis de 7 jours tant à l'initiative du chef d'organisme que de l'agent.

3.3.2.2. Modalités d'utilisation des jours ARTT

Sous réserve des dispositions ci dessus, les jours de récupération ARTT peuvent être pris, de manière isolée soit par journée soit par demi-journée ou au contraire de manière groupée.

Il est préconisé qu'un agent solde ses jours ARTT avant une mutation (sauf dans le cas de la mise en place d'un compte épargne temps). Toutefois, cette préconisation ne peut avoir un caractère obligatoire. Dans ce cas, comme pour les congés annuels, le chef d'organisme certifiera le nombre de jours ARTT non pris dont dispose l'agent à son départ du service et qui demeure acquis.

Le régime ARTT est attaché au service. Cela implique qu'un agent arrivant en mutation, s'inscrit dans le régime ARTT de son nouveau service quel que soit son statut ou le régime ARTT qui était le sien précédemment.

Les jours de récupération ARTT peuvent s'accoler aux autres jours de congés dans le respect des dispositions de l'article 4 du décret du 26 octobre 1984.

Chaque agent se voit créditer d'un quart de ces jours ARTT au début de chaque trimestre. Les jours ARTT non pris dans le trimestre peuvent être reportés aux trimestres suivants.

Les jours de récupération ARTT sont pris durant l'année civile. Par suite, les jours ARTT non pris au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis seront soit perdus soit transférés sur un compte épargne temps. Toute disposition contraire conduirait en effet à ce que le décompte maximal de 1607 heures ne soit pas respecté.

(10) Cf. circulaire DGAFP n° BCRF1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

3.4. Les autorisations d'absence

L'annexe II reproduit l'annexe de la circulaire du 27 février 2002 relative aux autorisations d'absence et facilités horaires pouvant être accordées aux agents du ministère de l'intérieur. Les absences motivées par des situations non prévues par les textes relatifs aux autorisations d'absence doivent être imputées sur les congés annuels ou les jours ARTT.

3.5. Le recours aux heures supplémentaires

Les textes publiés au *Journal officiel* du 15 janvier 2002 ⁽¹¹⁾ visent d'une part à régulariser et à consolider sous forme de régimes indemnitaires forfaitaires les régimes indemnitaires horaires d'heures supplémentaires, d'autre part à mettre en œuvre un régime adapté pour les heures supplémentaires réellement effectuées. Il conviendra de s'y référer en tant que de besoin.

Est une heure supplémentaire, toute heure effectuée **à la demande expresse** ⁽¹²⁾ **de l'autorité hiérarchique** :

- au delà des plages variables définies par l'arrêté ;

ou

- au-delà des 38 heures hebdomadaires ;

ou

- dépassant le crédit horaire prévu à l'article 8 de l'arrêté.

Hormis ce dernier cas, les heures supplémentaires se décomptent par rapport aux obligations hebdomadaires quelle que soit la période de référence choisie (quinzaine, mois) pour le cycle.

Cette définition est à adapter aux cycles particuliers éventuellement adoptés en vertu des dispositions de l'article 3 de l'arrêté.

L'autorité hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles, doit avertir l'agent concerné avec un préavis suffisant (au minimum 1 journée).

Il sera rendu compte annuellement aux CHSCT intéressés du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires par service.

La règle de compensation des heures supplémentaires est la récupération horaire

À titre exceptionnel, les heures supplémentaires seront indemnisées dans les conditions fixées au niveau interministériel pour les personnels de catégorie B et C qui peuvent, au regard de la réglementation ⁽¹³⁾, en bénéficier.

Un volume annuel d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires est adressé annuellement par la DGGN aux commandants de formations administratives et aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) pour les centres de soutien automobile de gendarmerie (CSAG) hors Île-de-France.

4. PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES

Les textes du ministère de l'intérieur relatifs aux astreintes et permanences ⁽¹⁴⁾ ne s'appliquent actuellement qu'aux seuls agents relevant du secrétariat général. La procédure visant à rendre les agents de la gendarmerie nationale éligibles à ces dispositions est en cours.

Dans l'attente de sa finalisation, le régime des astreintes et permanences dans la gendarmerie nationale s'organise néanmoins, d'ores et déjà, sur les textes du ministère de l'intérieur, mais la compensation ne pourra être accordée que sous la forme de récupération horaire.

(11) Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ; décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité générale ; décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales ; décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire des services déconcentrés ainsi que leurs arrêtés d'application.

(12) Sans être nécessairement écrite, la demande expresse de l'autorité hiérarchique traduit un engagement entre les deux parties qui fera foi pour le décompte des heures supplémentaires.

(13) Arrêté du 23 avril 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires servies à certaines catégories de personnel du ministère de l'intérieur.

(14) - Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.

- Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

4.1. Les astreintes et les interventions

4.1.1. Les astreintes

L'astreinte est définie comme la période durant laquelle, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. Ce travail peut être effectué depuis son domicile (télé-intervention), sur son lieu de travail habituel ou encore là où l'intervention est requise.

L'ensemble des agents relevant du périmètre « gendarmerie » est susceptible d'être placé en position d'astreinte. Toutefois, il conviendra que chaque chef d'organisme définisse précisément le nombre d'agents qu'il est utile de placer en position d'astreinte au regard d'une probabilité raisonnable d'intervention.

Il conviendra également de faire figurer sur les fiches de poste si la personne qui l'occupe est susceptible d'être placée sous astreinte, ainsi que d'informer le CHSCT compétent des postes classés dans cette catégorie.

Il est possible de recourir aux astreintes pour intervenir, notamment, pour :

- assurer le bon fonctionnement des liaisons gouvernementales et des systèmes d'information ;
- effectuer des missions de logistique et de maintenance des bâtiments ;
- effectuer des missions relevant de la défense et de la sécurité civiles ;
- effectuer des missions d'assistance aux services chargés de conduire des opérations de police ;
- accomplir, au nom de l'État, les actes juridiques urgents ;
- assurer la défense de l'État devant les juridictions.

Les missions logistiques recouvrent bien évidemment les tâches confiées aux agents chargés de la conduite automobile.

Les personnels attributaires d'une concession de logement ne peuvent prétendre au bénéfice d'une indemnisation ou d'une compensation lorsqu'ils sont soumis à des astreintes.

4.1.2. Les interventions

Pour l'ensemble des cas visés au paragraphe précédent, seule la durée de l'intervention ou de la télé-intervention est considérée comme du travail effectif et entre donc dans le décompte annuel du temps de travail ainsi que la durée du déplacement (aller et retour) nécessaire.

Dans l'hypothèse où les agents placés sous astreinte seront amenés à intervenir, les textes de référence prévoient les modalités de compensation. Cette compensation sera exclusive de tout autre système de rémunération ou de compensation d'ores et déjà en vigueur.

Les heures d'intervention impliquent que l'agent soit appelé sur son lieu de travail ou sur un lieu de travail désigné par l'autorité hiérarchique et ne peuvent en conséquence se situer dans la continuité de la journée de travail. Un agent bénéficiant d'un logement de service peut se voir rémunérer ou compenser les heures d'intervention effectuées.

Les interventions étant du temps de travail effectif, il conviendra de faire en sorte qu'un agent qui est intervenu dans le cadre d'une astreinte puisse respecter la garantie minimale du repos quotidien de 11 heures.

4.2. Les permanences

Il est également possible de mettre en place un régime de permanence en dehors des personnels qui travaillent habituellement le week-end et les jours fériés.

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel ou un lieu désigné par l'autorité hiérarchique, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Il est possible de recourir aux permanences pour :

- assurer le bon fonctionnement des liaisons gouvernementales et des systèmes d'information ;
- effectuer des missions de logistique et de maintenance des bâtiments ;
- effectuer des missions relevant de la défense et de la sécurité civiles ;
- effectuer des missions d'assistance aux services chargés de conduire des opérations de police ;
- accomplir, au nom de l'État, les actes juridiques urgents ;
- assurer la défense de l'État devant les juridictions.

La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation sont fixées après consultation du comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN).

Les périodes de permanence ne peuvent donner lieu au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

5. ARTT ET TEMPS PARTIEL

Les agents travaillant à temps partiel ont la possibilité de :

- revenir à temps plein (1607 heures annuelles) ;
- modifier leur temps partiel (x % de 1607 heures annuelles).

Un agent travaillant à temps partiel qui choisit de revenir à temps plein revient à une rémunération à temps plein. Il ne s'inscrit en revanche plus dans le temps choisi individuellement (absence le mercredi par exemple) mais dans l'organisation collective de l'organisme.

Le choix du temps libre qu'il avait opéré lors de sa demande de travail à temps partiel deviendra donc caduc.

À l'inverse, l'agent qui choisit de rester ou de passer à temps partiel, c'est à dire dont la durée de travail sera inférieure à la durée légale de 1607 heures annuelles continuera de s'inscrire dans une logique de temps choisi.

Dans ce cas, il conservera la faculté, en accord avec son supérieur hiérarchique et sous réserve des nécessités de service, de choisir les modalités d'organisation du temps libéré par son temps partiel.

Le nombre de jours ARTT auquel aura droit l'agent à temps partiel est calculé au prorata de sa quotité de travail (comme les congés annuels). Un tableau indiquant les différents volumes journaliers de travail en fonction de la quotité de travail ainsi que le nombre de jours ARTT qui en découle est joint en annexe.

Il appartient au chef d'organisme de veiller à ce que les possibilités de temps partiel dont les modalités sont infinies soient compatibles avec la réglementation sur le temps de travail.

6. HORAIRES VARIABLES

En application de l'article 6 du décret du 25 août 2000 susvisé et des dispositions générales contenues dans le présent document, l'organisation des horaires variables est définie localement en tenant compte des missions spécifiques de l'organisme après consultation du CHSCT compétent.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif de crédit-débit, correspondant à la différence entre le temps de travail de référence et le temps réel constaté par l'outil de gestion du temps, peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail. Le report s'organise selon les modalités suivantes :

- d'un mois sur l'autre, dans la limite de douze heures en crédit et quatre heures en débit, par mois,
- ou
- d'une quinzaine sur l'autre, dans la limite de six heures en crédit et deux heures en débit par quinzaine.

Le choix du cycle est défini par organisme après concertation et avis du CHSCT.

Il est mentionné dans le règlement intérieur de l'organisme.

6.1. Mise en œuvre du cycle mensuel

Le seuil d'écrêtage du crédit d'heures est fixé à 12 heures.

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'un mois est inférieur à 10 heures, il est reporté sur le mois suivant. À l'inverse, lorsque le crédit atteint les 10 heures, l'agent a droit à 1 journée de récupération, sécable en 2 demi-journées, dans la limite de douze jours par an. Ce droit ouvert s'exerce au cours du mois suivant après autorisation de l'autorité hiérarchique. S'il n'utilise pas ce droit à récupération, il s'éteint. Toutefois, l'agent qui, par empêchement (maladie,...) n'aura pas pu exercer son droit à récupération au cours du mois considéré pourra le faire au cours du mois suivant la date de sa reprise de service. L'agent qui aura été empêché pour des raisons de service d'exercer son droit à récupération pourra voir celui-ci compensé ou indemnisé au titre des heures supplémentaires et dans les conditions prévues par le décret n° 2002 -60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

La journée de récupération est décomptée forfaitairement à 7h36.

Exemple : un agent dispose d'un crédit de 10h00 et décide de poser une journée de récupération. À l'issue de cette journée, son crédit sera de 2h24 (10h00 – 7h36), auquel s'ajoute le temps éventuellement effectué entre la 10^e et la 12^e heure, reporté sur le mois suivant.

6.2. Mise en œuvre du cycle sur la quinzaine

Le seuil d'écrêtage du crédit d'heures est fixé à 6 heures.

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'une quinzaine est inférieur à 5 heures, il est reporté sur la quinzaine suivante. Si le crédit atteint les 5 heures, l'agent a droit à une demi-journée de récupération, dans la limite de vingt-quatre par an. Ce droit ouvert s'exerce au cours de la quinzaine suivante après autorisation de l'autorité hiérarchique. Au delà de ce délai, le droit à récupération s'éteint. Toutefois, l'agent qui, par empêchement (maladie,...) n'aura pas pu exercer son droit à récupération au cours de la quinzaine considérée pourra le faire au cours de la quinzaine suivant la date de sa reprise de service. L'agent qui aura été empêché pour des raisons de service d'exercer son droit à récupération, verra celui-ci compensé ou indemnisé au titre des heures supplémentaires et dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

La demi-journée de récupération est décomptée forfaitairement à 3h48.

Exemple : un agent dispose d'un crédit de 5h00 et décide de poser une demi-journée de récupération. À l'issue de cette demi-journée, son crédit sera de 1h12 (5h00 - 3h48), auquel s'ajoute le temps éventuellement effectué entre la 5^e et la 6^e heure, reporté sur la quinzaine suivante.

En dehors des demi-journées de récupération prises à l'initiative des agents sous réserve des nécessités de service, chaque agent doit être présent pendant l'ensemble des plages fixes programmées sur les cinq jours de la semaine.

Les agents travaillant à temps partiel sont éligibles au dispositif de crédit-débit dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

7. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte à l'ensemble des agents selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État ⁽¹⁵⁾ et précisées par une circulaire d'application ⁽¹⁶⁾.

8. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Chaque organisme doté d'un CHSCT adopte un règlement intérieur qui décline les éléments contenus dans cette circulaire. Ces règlements intérieurs sont soumis à l'avis du comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN).

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente circulaire, qui abroge et remplace la circulaire n° 93000 du 27 novembre 2013, sera publiée au *Bulletin officiel du ministère de l'intérieur*. Ses dispositions entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Fait le 8 juillet 2016

Pour le ministre de l'intérieur,
et par délégation
Le directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale
P. MAZY



(15) Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

(16) Circulaire du 19 février 2003 relative à la mise en œuvre du compte épargne-temps dans les services du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

REPUBLIQUE FRANCAISE

Ministère de l'intérieur

**Arrêté du 29 octobre 2012 modifié
relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale**

NOR : INTJ1234539A

Le ministre de l'intérieur,

Vu le code de la sécurité intérieure, notamment son article L.421-2 ;

Vu le code de la défense, notamment ses articles R3225-4 à R3225-10 ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale, notamment ses articles 19 et 20 ;

Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État ;

Vu 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'État ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2001 portant application du 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'État pour les personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu l'arrêté du 23 mai 2012 portant création des comités, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au bénéfice des personnels civils de la gendarmerie nationale ;

Vu l'avis du comité technique spécial placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale en date du 19 juillet 2012,

Arrête :

Article 1^{er}

Le présent arrêté définit les cycles de travail applicables aux personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale en application de l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

L'organisation du travail à l'intérieur des cycles est mise en œuvre dans le respect des garanties minimales prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Article 2

Le cycle de travail de référence applicable est le cycle hebdomadaire.

Sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, le temps de travail est fixé pour une durée hebdomadaire de 38 heures réparties sur cinq jours, soit une durée quotidienne de travail de 7 heures 36 minutes.

Des dérogations à la durée hebdomadaire prévue par l'organisme peuvent être accordées aux agents pour tenir compte de leur situation personnelle ou de la spécificité de leur poste, sous réserve des nécessités de service.

La pause méridienne, qui n'est pas comprise dans le temps de travail effectif, ne peut être inférieure à quarante-cinq minutes.

Article 3

Le temps de travail peut être organisé selon des cycles différents du cycle de référence.

Les organismes ou parties d'organisme qui, du fait de leurs missions, ne peuvent fonctionner selon une organisation du travail en cycle hebdomadaire peuvent opter pour un autre cycle pouvant aller jusqu'au cycle annuel.

L'utilisation de ces cycles doit être justifiée par une nécessité de service clairement établie et leur mise en œuvre n'intervient qu'à l'issue d'une procédure d'approbation de la direction générale de la gendarmerie nationale.

La planification de cycles de travail particuliers est discutée chaque année au niveau de l'organisme concerné au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, au comité technique spécial placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale.

Article 4

Les cycles de travail définis aux articles 2 et 3 du présent arrêté ouvrent droit à vingt-cinq jours de congés annuels auxquels s'ajoutent deux jours supplémentaires.

Les jours de réduction du temps de travail visent à compenser une durée effective du travail sur l'année supérieure à la durée légale du travail de 35 heures. Leur nombre découle du cycle de travail retenu par le service.

Les personnels travaillant sur le cycle de 38 heures bénéficient, pour une année de service accompli à temps complet, de jours de congés dans les conditions suivantes :

- Congés annuels : 25 jours ;
- Congés supplémentaires : 2 jours ;
- Jours ARTT : 16 jours.

Conformément au décret du 26 octobre susvisé, un jour de congé supplémentaire, dit jour de fractionnement, est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire, dit jour de fractionnement, lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Les agents disposent librement de ces jours sous réserve des nécessités de service.

Le nombre de jours de congés annuels et de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est fixé au prorata de la quotité de travail pour les personnels exerçant à temps partiel.

Article 5

En application de l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé, les personnels occupant l'une des fonctions listées à l'article 8 de l'arrêté du 6 décembre 2001 susvisé bénéficient, dans le respect des garanties minimales de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé, de jours de congés dans les conditions suivantes :

- Congés annuels : 25 jours ;
- Congés supplémentaires : 2 jours ;
- Jours ARTT : 18 jours.

Conformément au décret du 26 octobre 1984 susvisé, un jour de congé supplémentaire, dit jour de fractionnement, est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire, dit jour de fractionnement, lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Les agents disposent librement de ces jours sous réserve des nécessités de service.

Le nombre de jours de congés annuels et de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est fixé au prorata de la quotité de travail pour les personnels exerçant à temps partiel.

Article 6

Un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail est mis en place dans le respect des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 susvisée.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent est alors opéré.

Pour établir un décompte exact du temps de travail, les personnels sont tenus d'enregistrer leurs entrées et sorties quatre fois par jour : une fois à l'arrivée le matin, une fois au début et à la fin de la pause méridienne et une fois au départ le soir.

Les horaires variables sont instaurés à la date de mise en place du dispositif automatisé.

Article 7

La journée de travail est fractionnée en deux plages horaires : les plages variables et les plages fixes.

Les plages fixes sont des temps de présence obligatoire. Dans l'hypothèse où l'agent doit s'absenter pendant ces plages, il effectue une demande d'absence au titre soit :

- des congés annuels ;
- des jours de récupération de temps de travail ;
- des autorisations d'absences ;
- des missions ;
- de la récupération prévue aux articles 8 et 9 du présent arrêté.

Les horaires du cycle de travail prévu à l'article 2 du présent arrêté sont définis, du lundi au vendredi, comme suit :

- plage variable du matin : 7h00 – 9h00 ;
- plage fixe du matin : 9h00 – 11h30 ;
- plage variable méridienne : 11h30 – 14h00 ;
- plage fixe de l'après-midi : 14h00 – 16h00 ;
- plage variable de l'après-midi : 16h00 – 19h00.

Article 8

En application de l'article 6 du décret du 25 août 2000 susvisé, la période de référence est fixée au mois ou la quinzaine.

Un dispositif de crédit-débit, correspondant à la différence entre le temps de travail de référence et le temps réel, peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail :

- d'un mois sur l'autre, dans la limite de douze heures en crédit et quatre heures en débit, par mois ;
- ou d'une quinzaine sur l'autre, dans la limite de six heures en crédit et deux heures en débit par quinzaine.

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'un mois :

- est inférieur à dix heures, il est reporté sur le mois suivant ;
- atteint les dix heures, l'agent a droit à une journée de récupération, dans la limite de douze par an. Ce droit ouvert s'exerce au cours du mois suivant après autorisation du chef de service ; passé ce délai, le droit à récupération s'éteint. L'agent qui aura été empêché pour des raisons de service d'exercer son droit à récupération, verra celui-ci compenser ou indemniser au titre des heures supplémentaires et dans les conditions prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé.

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'une quinzaine :

- est inférieur à cinq heures, il est reporté sur la quinzaine suivante ;
- atteint les cinq heures, l'agent a droit à une demi-journée de récupération, dans la limite de vingt-quatre par an. Ce droit ouvert s'exerce au cours de la quinzaine suivante après autorisation du chef de service ; passé ce délai, le droit à récupération s'éteint. L'agent qui aura été empêché pour des raisons de service d'exercer son droit à récupération, verra celui-ci compenser ou indemniser au titre des heures supplémentaires et dans les conditions prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé.

Article 9

Sont considérées comme des heures supplémentaires pour les agents relevant du décret du 14 janvier 2002 susvisé, les heures effectuées à la demande du supérieur hiérarchique et dépassant les bornes horaires du cycle, et les heures effectuées à la demande du supérieur hiérarchique et dépassant le crédit d'heures prévu à l'article 8 du présent arrêté.

La compensation horaire est prioritairement choisie et doit être utilisée dans les trois mois qui suivent le mois pendant lequel elles ont été effectuées. Par dérogation à cette règle, lorsque les heures supplémentaires n'ont pas pu faire l'objet d'une compensation horaire dans le délai susmentionné, elles donnent lieu à indemnisation.

Article 10

Le bon fonctionnement du service impose le maintien de la présence physique d'au moins 50% de l'effectif global du service au delà des plages fixes. Les périodes pendant lesquelles ce pourcentage s'applique à l'intérieur des plages variables sont décidées par l'autorité administrative, en fonction des nécessités du service et après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces périodes peuvent varier selon les services.

Par décision de l'autorité administrative, ce pourcentage de présence peut être assoupli, pour certaines périodes de l'année, si cela est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Article 11

Les règlements intérieurs, fixés par les chefs d'organisme après consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, déterminent les conditions de mise en œuvre des cycles de travail et les horaires de travail en résultant. Ils sont préalablement soumis au comité technique spécial placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale.

Article 12

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 13

Le directeur général de la gendarmerie nationale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 octobre 2012.

Manuel VALLS

Copie de l'annexe de la circulaire du 27 février 2002,
relative aux autorisations d'absence et facilités horaires pouvant être accordées
aux agents du ministère de l'intérieur.

Vous trouverez ci-après un récapitulatif des règles applicables en matière d'autorisations spéciales d'absence. Cette annexe vise à offrir à l'ensemble des personnels relevant de la direction générale de l'administration une information claire et exhaustive sur les textes en vigueur, et qui reprend pour chacun d'entre eux les dispositions principales. Je vous invite donc à consulter les textes cités en référence pour obtenir davantage de précisions sur les dispositions applicables.

Je précise en outre que si une autorisation d'absence n'a pu être accordée en raison des nécessités de service, son bénéfice n'est en aucun cas reportable ultérieurement.

J'appelle également à votre attention le fait que l'octroi d'une autorisation d'absence doit se fonder sur un texte officiel. Les absences motivées par des situations non prévues par les textes doivent être imputées sur les congés annuels ou les jours ARTT.

Je vous indique par ailleurs qu'en vertu de la jurisprudence du Conseil d'État, le régime des autorisations d'absence constitue en fait un élément du statut des fonctionnaires, dont la réglementation requiert en principe un décret en Conseil d'État (*CE, 12 mars 1982, Syndicat CFDT Santé-social de la Seine-Saint-Denis*). Je vous invite donc à ne prendre aucune disposition accordant le bénéfice d'autorisations d'absence autres que celles prévues par la présente circulaire, sous peine que cette disposition ne soit entachée d'illégalité. Je vous invite également à retirer toutes dispositions ayant déjà pu accorder de telles autorisations en méconnaissance du droit applicable.

I - Autorisations de droit

I - Autorisations d'absence accordées pour l'exercice d'activités syndicales

Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique
Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982

L'article 12 du décret précité dispose que des autorisations d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré.

L'article 13 précise que la durée de ces autorisations d'absence, au cours d'une année, ne peut excéder 10 jours dans le cas de participations aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations de syndicats. Cette limite est portée à 20 jours par an lorsque cet agent est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats.

L'article 14 dispose que des autorisations d'absence peuvent également être accordées, pour les besoins de l'activité syndicale ministérielle et interministérielle, aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès et aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au paragraphe précédent.

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé chaque année par département ministériel à raison d'une journée d'autorisation d'absence pour mille journées de travail effectuées par les agents du département ministériel considéré, ce contingent étant réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité.

L'article 15 accorde une autorisation d'absence aux représentants syndicaux sur simple présentation de leur convocation aux organismes suivants :

- comités techniques et commissions administratives paritaires ;
- comités économiques et sociaux régionaux ;
- comités d'hygiène et de sécurité ;
- groupes de travail convoqués par l'administration ;
- conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, des hôpitaux et des établissements d'enseignement ;
- réunions organisées par l'administration.

La durée de cette dernière autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de cette réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux.

L'ensemble de ces autorisations est considéré comme du temps de travail effectif.

2 - Facilités de services offertes aux agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective

Code du travail, art. L. 122-24-1, L. 122-24-3
Circulaire FP/3 n°1918 du 10 février 1998

Les agents de l'État candidats aux élections présidentielles, législatives, sénatoriales, européennes, régionales, cantonales et municipales bénéficient de facilités de service dans les conditions fixées par les textes précités.

3 - Facilités de services accordées pour l'exercice de fonctions publiques électives

Code général des collectivités territoriales, art. L. 2123-1 s., L. 3123-1 s., L. 4135-1 s., R. 2123-1 s., R. 3123-1 s., R. 4134-22, R. 4135-1 s.
Décret n°59-310 du 14 février 1959 modifié, art. 3
Circulaire FP n°905 du 3 octobre 1967

Les élus locaux bénéficient d'autorisations d'absence et de crédits d'heures dans les conditions fixées par les textes précités.

Une réponse du ministre de l'intérieur à une question parlementaire offre de nombreuses précisions sur le régime d'autorisations d'absence applicable aux agents élus locaux (*JO du 6 août 2001, débats de l'assemblée nationale, p. 4560-4561*).

4 - Autorisations d'absence liées à la naissance

Circulaire FP n° 1864 du 9 août 1995

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de l'État bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L.154 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

5 - Autorisations d'absence accordées aux fonctionnaires ayant qualité de juré de cour d'assises

Code de procédure pénale, art. L.267, L.288, R.139 et s.

Tout agent désigné juré de cour d'assises étant sommé de se présenter à chaque session, il bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée pour la durée nécessaire aux séances.

Il bénéficie d'une indemnité de session, de frais de voyage et d'une indemnité journalière de séjour dans les conditions fixées par l'article R.139 et suivant du code de procédure pénale.

II - Autorisations facultatives

Hormis les cas précédemment cités, les autorisations d'absence ne constituent aucunement un droit pour les agents de l'État. Elles ne sont que de simples mesures de bienveillance de la part de l'administration.

Les autorisations d'absence sont donc accordées sous réserve des nécessités de service à titre facultatif par les chefs de service, qui s'assurent de l'exactitude matérielle des motifs invoqués.

1- Autorisations d'absence pour événements de famille

Instruction fonction publique n°7 du 23 mars 1950, chapitre III
Circulaire intérieur n°271 du 12 juin 1947
Circulaire FP/7 n°002874 du 7 mai 2001

| Événements de famille | Durées maximales |
|--|------------------|
| Mariage du fonctionnaire | 8 jours |
| Décès ou maladie très grave du conjoint Décès ou maladie très grave du père, de la mère ou des enfants | 5 jours |
| Mariage des pères, mères et enfants | 5 jours |
| Mariage des autres ascendants ou descendants Décès ou maladie très grave des autres ascendants ou descendants Mariage des frères et sœurs Décès des frères et sœurs | 3 jours |
| Mariage des collatéraux du deuxième degré (oncle, tante, neveu, nièce) Décès des collatéraux du deuxième degré (oncle, tante, neveu, nièce) | 1 jour |

La durée de l'absence peut être majorée des délais de route qui, en tout état de cause, ne doivent pas excéder 48 heures, aller et retour. L'agent devant être à même d'apporter des justificatifs adéquats.

En application de la circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001, les dispositions de l'instruction du ministère chargé de la fonction publique n° 7 du 23 mars 1950 sont applicables à tous les personnels ayant conclu un PACS dans les conditions suivantes : 5 jours d'autorisation d'absence à l'occasion de la conclusion du PACS et 3 jours d'autorisation d'absence en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS.

2 - Autorisations d'absence liées à la naissance

Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995

Trois cas sont prévus :

a) Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psycho-prophylactique (accouchement sans douleur)

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives.

b) Allaitement

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n°7 du 23 mars 1950 dont les termes sont rappelés ci-après :

« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service peuvent néanmoins être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.) ».

c) Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service peuvent accorder à tout agent féminin, sur avis du médecin chargé de la prévention, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour.

3 - Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Circulaire FP n°1475 du 20 juillet 1982

Peuvent bénéficier de ces autorisations d'absence les agents de l'État parents d'un enfant et les agents ayant en charge un enfant, pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde, chaque fonctionnaire étant tenu d'apporter la preuve de sa situation familiale.

L'âge limite des enfants pour lesquels ces autorisations d'absence peuvent être accordées est de 16 ans, aucune limite d'âge n'étant fixé pour les enfants handicapés.

Le nombre de jours d'autorisations d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants et sous réserve des nécessités du service.

Le décompte des jours octroyés est fait par année civile, ou par année scolaire pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé.

Les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Plusieurs cas sont à distinguer :

1) Régime général

Chaque agent travaillant à temps plein peut bénéficier d'autorisations d'absence dont la durée totale n'excède pas les obligations hebdomadaires de service auxquelles s'ajoute un jour, soit 6 jours au total.

Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisations d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires équivalentes à un temps plein auxquelles est ajouté un jour, par la quotité de temps de travail de l'agent intéressé.

Ces autorisations d'absence peuvent être portées à 8 jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées.

Dans des cas exceptionnels, cette limite peut être portée à 15 jours consécutifs, mais les journées qui n'ont pas donné lieu à travail effectif au-delà de deux fois les obligations hebdomadaires de service, plus deux jours, seront imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante.

Pour les agents travaillant à temps partiel, l'octroi de ces jours d'autorisations d'absence est proportionnel à leur quotité de temps de travail.

Le tableau suivant indique le nombre de jours d'autorisations d'absence accordé en fonction des différentes quotités de temps de travail :

| Temps travaillé | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|---|----------------------|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| Nombre de jours d'absence autorisés | 5+1, soit 6 j | (5+1)x90% soit 5,5 j | (5+1)x80% soit 5 j | (5+1)x70% soit 4 j | (5+1)x60% soit 3,5 j | (5+1)x50% soit 3 j |
| Nombre de jours d'absence consécutifs autorisés | 8 j | 8x90% soit 7 j | 8x80% soit 6,5 j | 8x70% soit 5,5 j | 8x60% soit 5 j | 8x50% soit 4 j |
| | 15 j | 15x90% soit 13,5 j | 15x80% soit 12 j | 15x70% soit 10,5 j | 15x60% soit 9 j | 15x50% soit 7,5 j |

2) Cas particuliers

a) Les durées maximales telles que définies précédemment peuvent être portées à deux fois les obligations hebdomadaires de service équivalentes à un temps plein, plus deux jours, si l'agent apporte la preuve des cas suivants :

- l'agent assume seul la charge de l'enfant,
- le conjoint de l'agent est à la recherche d'un emploi (fournir un certificat d'inscription à l'ANPE),
- le conjoint de l'agent ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (produire une attestation de l'employeur du conjoint).

Le nombre de jours d'autorisations d'absence susceptible d'être accordé aux agents travaillant à temps partiel est proportionnel à leur quotité de temps de travail, selon la même méthode de calcul qu'utilisée précédemment.

Ces autorisations d'absence peuvent être portées à 15 jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées.

Dans des cas exceptionnels, cette limite peut être portée à 28 jours consécutifs, mais les journées qui n'ont pas donné lieu à travail effectif au-delà de deux fois les obligations hebdomadaires de service, plus deux jours, seront imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante.

Pour les agents travaillant à temps partiel, l'octroi de ces jours d'autorisations d'absence est proportionnel à leur quotité de temps de travail.

Le tableau suivant indique le nombre de jours d'autorisations d'absence accordé en fonction des différentes quotités de temps de travail :

| Temps travaillé | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|--|--|--|---|---|---|---|
| Nombre de jours d'absence autorisé | $(5 \times 2) + 2$ soit 12 j | $((5 \times 2) + 2) \times 90\%$ soit 11 j | $((5 \times 2) + 2) \times 80\%$ soit 9,5 j | $((5 \times 2) + 2) \times 70\%$ soit 8,5 j | $((5 \times 2) + 2) \times 60\%$ soit 7 j | $((5 \times 2) + 2) \times 50\%$ soit 6 j |
| Nombre de jours d'absence consécutifs autorisé | 15 j | $15 \times 90\%$ soit 13,5 j | $15 \times 80\%$ soit 12 j | $15 \times 70\%$ soit 10,5 j | $15 \times 60\%$ soit 9 j | $15 \times 50\%$ soit 7,5 j |
| | 28 j | $28 \times 90\%$ soit 25 j | $28 \times 80\%$ soit 22,5 j | $28 \times 70\%$ soit 19,5 j | $28 \times 60\%$ soit 17 j | $28 \times 50\%$ soit 14 j |

b) L'agent qui apporte la preuve, telle que l'attestation de l'employeur, que son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées d'une durée inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, peut solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée maximale égale à la différence entre deux fois ses obligations hebdomadaires de service plus deux jours, et la durée maximale d'autorisations d'absence de son conjoint.

Dans ce cas encore, le nombre de jours d'autorisations d'absence susceptible d'être accordé aux agents travaillant à temps partiel est proportionnel à leur quotité de temps de travail.

Le tableau suivant indique le nombre de jours d'autorisations d'absence accordé en fonction des différentes quotités de temps de travail :

| Temps travaillé | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|------------------------------------|--|--|---|---|---|---|
| Nombre de jours d'absence autorisé | (5x2)+2 soit 12 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint | ((5x2)+2)x90% soit 11 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint | ((5x2)+2)x80% soit 9,5 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint | ((5x2)+2)x70% soit 8,5 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint | ((5x2)+2)x60% soit 7 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint | ((5x2)+2)x50% soit 6 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint |

3) Dispositions complémentaires

Lorsque les deux parents sont agents de l'État, les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux.

En fin d'année, en cas de dépassement de la durée maximum individuelle (égale à une fois les obligations hebdomadaires de service plus un jour) pour l'un des deux agents, celui-ci doit fournir à son chef de service une attestation provenant de l'administration dont relève son conjoint, indiquant le nombre de jours d'autorisation d'absence dont ce dernier a bénéficié ainsi que la quotité de temps de travail qu'il effectue. Si le nombre de jours susceptible d'être accordé à la famille a été dépassé, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.

4 - *Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions*

Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967

Cette circulaire concerne les agents désireux de participer à des fêtes ou cérémonies propres à leur confession religieuse et qui ne sont pas inscrites au calendrier des jours fériés fixé par le législateur.

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service.

Une circulaire annuelle du ministre de la fonction publique précise les dates des cérémonies des principales confessions.

5 - *Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État parents d'élèves*

Circulaire FP n° 1913 du 17 octobre 1997

Des autorisations spéciales d'absence pourront être accordées, sur présentation de la convocation, dans la mesure où elles seront compatibles avec le fonctionnement normal du service, aux agents de l'État élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :

- dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des comités de parents et des conseils d'école,
- dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.

Des autorisations spéciales d'absence pourront également être accordées, dans les mêmes conditions, aux agents de l'État désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

6 - Facilités d'horaires susceptibles d'être accordées aux pères ou mères de famille agents de l'État à l'occasion de la rentrée scolaire

Une circulaire annuelle du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État fixe les dates auxquelles des facilités d'horaires peuvent être accordées aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou de plusieurs enfants, à condition qu'ils soient fonctionnaires ou agents de l'État ou de ses établissements publics, et que le ou les enfants soient inscrits ou doivent s'inscrire dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire.

L'octroi de ces facilités d'horaires est subordonné au bon fonctionnement des services.

7 - Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées pour examens médicaux

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, art. 25

Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24-1 du décret précité, à savoir :

- un examen médical annuel que les administrations sont tenues d'organiser pour les agents qui souhaitent en bénéficier ;
- des examens complémentaires recommandés par le médecin de prévention ;
- des visites médicales obligatoires organisées par le médecin de prévention dans le cadre d'une surveillance médicale particulière à l'égard des handicapés, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes comportant des risques professionnels tels que définis par l'article 15-1 du décret précité, et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention ;
- des visites médicales obligatoires auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans minimum pour les agents qui n'auraient pas bénéficié des examens médicaux prévus ci-dessus.

La durée de ces autorisations d'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

8 - Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État ayant qualité de sapeurs-pompiers volontaires

Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

Circulaire du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques

Les agents de l'État ayant qualité de sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence afin de pouvoir participer aux missions opérationnelles et aux stages de formation.

Les missions opérationnelles concernent les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril.

La durée de la formation initiale est de 30 jours minimum répartis au cours des trois premières années du premier engagement, dont au moins 10 jours la première année.

Au-delà de ces trois premières années, les stages de recyclage ou de perfectionnement ont une durée de 5 jours minimum par an.

Le service départemental d'incendie et de secours informe les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires, au moins deux mois à l'avance, des dates et de la durée des actions de formation envisagées.

La programmation des gardes des sapeurs-pompiers volontaires établie sous le contrôle du directeur départemental des services d'incendie et de secours est communiquée à leurs employeurs, s'ils en font la demande.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées qu'en raison de nécessités de service. Le refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

9 - Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents donneurs de sang

Code de la santé publique, art. D. 666-3-2

L'article D. 666-3-2 du Code de la santé publique dispose que « la rémunération versée par l'employeur [...] peut être maintenue pendant la durée consacrée au don [...], pour autant que la durée d'absence n'excède pas le temps nécessaire au déplacement entre le lieu de travail et le lieu de prélèvement et, le cas échéant, au retour, ainsi qu'à l'entretien et aux examens médicaux, aux opérations de prélèvement et à la période de repos et de collation jugée médicalement nécessaire ».

L'autorisation d'absence ne peut donc être accordée que pour la stricte durée du déplacement et du don sous peine d'être assimilée à une rémunération déguisée du don, ce qui est prohibé par l'article D. 666-3-1 du Code de la santé publique.

Ces dispositions concernent le don de sang mais également le don de plaquettes, de plasma etc.

10 - Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées pour la participation à des concours de la fonction publique

Les agents se présentant à un concours de la fonction publique de l'État peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée la veille de leur concours seulement si le lieu du concours implique un déplacement important.

Le ou les jours de concours proprement dits font également l'objet d'une autorisation d'absence, sur présentation de la convocation et a posteriori de l'attestation de présence et sont considérés comme du temps de travail effectif.

11 - Autorisations d'absences susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, sportifs de haut niveau

L'article 31 de la loi n° 84-610, modifiée par la loi 2000-627 du 6 juillet 2000, relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, prévoit de faire bénéficier le sportif de haut niveau de conditions particulières d'emploi, sans préjudice de carrière, pour poursuivre son entraînement et participer à des compétitions sportives. La qualité de sportif de haut niveau est définie par le décret n° 93-1034 du 31 août 1993 relatif au sport de haut niveau et aux normes des équipements sportifs.

Si aucun texte de nature réglementaire n'a été pris, le ministère chargé de la fonction publique a indiqué dans une réponse à une question écrite (AN-7008 - 13 juillet 1998) que « les agents de l'État sportifs de haut niveau peuvent se voir accorder par leur administration, au cas par cas des autorisations d'absence nécessaire à leur pratique sportive. En outre ils peuvent solliciter, en fonction des besoins liés à leur activité sportive, une autorisation de travail à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi temps ; celle-ci est accordée sous réserves des nécessités de la continuation et du fonctionnement du service ».

Autres congés

Pour information, je vous signale que les congés prévus ci-après ne relèvent pas du régime des autorisations d'absence.

Congé supplémentaire de naissance

Loi n° 46-1085 du 18 mai 1946

Instruction fonction publique n° 7 du 23 mars 1950, chapitre II

Le congé d'une durée de trois jours ouvrables accordé au père à l'occasion de chaque naissance, souvent assimilé à tort à une autorisation d'absence, constitue un véritable congé dont les agents bénéficient de droit.

Congé de paternité

Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001, article 55-IV et Circulaire fonction publique FP3/FP4 n° 2018 du 24 janvier 2002

Le congé de paternité est accordé en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le fonctionnaire conserve son droit à traitement.

Il est accordé sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissance multiples. Les 11 ou les 18 jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux 3 jours précédemment accordés.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. La demande de congé doit être formulée au moins avant la date du début du congé (sauf pour les agents dont les enfants sont nés durant les mois de janvier et de février 2002). Seuls les enfants nés à compter du 1er janvier 2002 ainsi que les enfants nés prématurément avant cette date mais dont la naissance était prévue postérieurement au 31 décembre 2001 ouvrent droit au congé de paternité.

En cas d'adoption la durée du congé d'adoption est allongée de 11 ou 18 jours à la condition que la durée du congé soit répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée minimale de chaque congé est réduite à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Dans l'attente des modifications nécessaires, il est souhaitable de faire bénéficier les agents non titulaires et les stagiaires de ces dispositions.

Congé supplémentaire d'adoption

Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995, chapitre congés de maternité, titre II

Un congé supplémentaire d'une durée de trois jours ouvrables est accordé à l'occasion de chaque adoption à l'agent, père ou mère, qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu par l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale.

Congé accordé au titre de l'organisation de la réserve militaire et du service de défense

Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, art. 53

Le fonctionnaire qui accomplit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

Congés accordés par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, art. 34-7 et s.

Le fonctionnaire en activité a droit :

- au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an ;
- à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire âgé de moins de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constitués, destinés à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs ;
- à un congé non rémunéré d'une durée maximale de trois mois, sur demande écrite du fonctionnaire, pour accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs ;
- à un congé avec traitement d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an, sous réserve des nécessités de service, pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Récapitulatif des textes applicables en matière d'autorisations spéciales d'absence

1) Activités syndicales

- Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982 portant application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

2) Candidature à une fonction publique élective

- Code du travail, art. L. 122-24-1, L. 122-24-3 ;
- Circulaire FP/3 n° 1918 du 10 février 1998 relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

3) Exercice de fonctions publiques électives

- Code général des collectivités territoriales, art. L. 2123-1 s., L. 3123-1 s., L. 4135-1 s., R. 2123-1 s., R. 3123-1 s., R. 4134-22, R. 4135-1 s. ;
- Décret n° 59-310 du 14 février 1959 modifié, art. 3 ;
- Circulaire FP n° 905 du 3 octobre 1967 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux fonctionnaires investis des fonctions de maire ou d'adjoint.

4) Maternité

- Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État.

5) Événements de famille

- Instruction fonction publique n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence ;
- Circulaire intérieur n° 271 du 12 juin 1947 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et aux congés de maternité et de maladie ;
- Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 relatives aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité.

6) Soins aux enfants malades et gardes d'enfants

- Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

7) Fêtes religieuses

- Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 relatives aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions ;
- Circulaire FP annuelle.

8) Parents d'élèves

- Circulaire FP n° 1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves.

9) Rentré scolaire

- Circulaire FP annuelle relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire.

10) Examens médicaux

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, art. 25.

11) Sapeurs-pompiers volontaires

- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;
- Circulaire du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques.

12) Don du sang

- Code de la santé publique, art. D. 666-3-2.

13) Concours

- Dispositions de la présente circulaire.

14) Juré de cour d'assises

- Code de procédure pénale, art. L.267, L.288, R.139 et s.

15) Sportif de haut niveau

- Article 31 de la loi n° 84-610, modifiée par la loi 2000-627 du 6 juillet 2000, relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives ;
- Réponse à une question écrite (AN- 7008- 13 juillet 1998).

Modalités de calcul des JRTT pour les temps partiels

| Options | Régime hebdo | Temps plein 5 jours | | | | | | |
|---------|-------------------------|---------------------|---------------|------------|-------|--------------------------|-------------|-------------------------|
| | | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Total | Nbre de jours travaillés | Vol horaire | Temps de travail annuel |
| ARTT | Décompte annuel 38 h | 25 j | 2 j | 16 j | 43 | 210 | 7,6 | 1607 |

Hypothèse 1 : 90 % (4,5 jours)

| 4,5 j | | Nbre de jours travaillés avant congés | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Nbre de jours travaillés |
|-------|------------------|---------------------------------------|----------------|---------------|------------|--------------------------|
| | Cycle du service | 227,5 | 22,5 | 2 | 14,5 | 189 |
| | 38 H | | | | | |

| 90 % - Vol horaire | | |
|--------------------|-----------|---|
| Hebdo. | Quotidien | Annuel |
| 34h12 | 7,6 | 1436,4 (horaire légal annuel 1446,3 H) |

Hypothèse 2 : 80 % (4 jours)

| 4 j | | Nbre de jours travaillés avant congés | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Nbre de jours travaillés |
|-----|------------------|---------------------------------------|----------------|---------------|------------|--------------------------|
| | Cycle du service | 202,4 | 20 | 2 | 13 | 167 |
| | 38 H | | | | | |

| 80 % - Vol horaire | | |
|--------------------|-----------|---|
| Hebdo. | Quotidien | Annuel |
| 30h24 | 7,6 | 1269,2 (horaire légal annuel 1295,6 H) |

Hypothèse 3 : Agent à 70 % (3,5 jours)

| 3,5 j | | Nbre de jours travaillés avant congés | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Nbre de jours travaillés |
|-------|------------------|---------------------------------------|----------------|---------------|------------|--------------------------|
| | Cycle du service | 177,1 | 17,5 | 2 | 11 | 147 |
| | 38 H | | | | | |

| 70 % - vol horaire | | |
|--------------------|-----------|---|
| Hebdo. | Quotidien | Annuel |
| 26h36 | 7,6 | 1117,2 (horaire légal annuel 1124,9 H) |

Hypothèse 4 : Agent à 60 % (3 jours)

| 3 j | | Nbre de jours travaillés avant congés | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Nbre de jours travaillés |
|-----|------------------|---------------------------------------|----------------|---------------|------------|--------------------------|
| | Cycle du service | 151,8 | 15 | 2 | 9,5 | 125 |
| | 38 H | | | | | |

| 60 % - vol horaire | | |
|--------------------|-----------|---------------------------------------|
| Hebdo. | Quotidien | Annuel |
| 22h48 | 7,6 | 950 (horaire légal annuel 964,2 H) |

Hypothèse 5 : Agent à 50 % (2,5 jours)

| 2,5 j | | Nbre de jours travaillés avant congés | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT | Nbre de jours travaillés |
|-------|------------------|---------------------------------------|----------------|---------------|------------|--------------------------|
| | Cycle du service | 126,5 | 12,5 | 2 | 8 | 104 |
| | 38 H | | | | | |

| 50 % - vol horaire | | |
|--------------------|-----------|---|
| Hebdo. | Quotidien | Annuel |
| 19h | 7,6 | 790,4 (horaire légal annuel 803,5 H) |

TEMPS PARTIELS QUOTIDIENS

Hypothèse 1 : 90 %

| | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| Cycle du service | 25 | 2 | 14,5 |
| 38 H | | | |

Hypothèse 2 : 80 %

| | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| Cycle du service | 25 | 2 | 13 |
| 38 H | | | |

Hypothèse 3 : 70 %

| | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| Cycle du service | 25 | 2 | 11 |
| 38 H | | | |

Hypothèse 4 : 60 %

| | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| Cycle du service | 25 | 2 | 9,5 |
| 38 H | | | |

Hypothèse 5 : 50 %

| | Congés annuels | Congés suppl. | Jours ARTT |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| Cycle du service | 25 | 2 | 8 |
| 38 H | | | |

Direction générale de la gendarmerie nationale

Direction des personnes militaires de la gendarmerie nationale

Sous-direction de la gestion du personnel

Fiche d'option à transmettre à votre référent RH

(article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000
relatif à l'ARTT dans la fonction publique d'état et son arrêté d'application du 6 décembre 2001)

PERSONNELS CHARGÉS DE FONCTION D'ENCADREMENT

OU

DE FONCTION DE CONCEPTION
AVEC LARGE AUTONOMIE DE TRAVAIL

[Ville], le [date]

Je soussigné(e) :

Grade :

Fonction :

Date de prise de fonction :

Date de début de l'article 10 :

Souhaite me voir appliquer les dispositions de l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000
relatif à l'ARTT.

Signature de l'agent

Avis et signature du supérieur hiérarchique :

**DEMANDE DE DÉROGATION INDIVIDUELLE AU CYCLE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2 DE L'ARRÊTÉ DU 29 OCTOBRE 2012**

L'application d'un régime de travail dérogatoire en vertu de l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2012 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale doit demeurer exceptionnelle.

Les demandes formulées par les personnels à titre individuel, compte-tenu d'une situation personnelle ou de la spécificité du poste occupé, sont soumises à l'approbation du chef d'organisme qui décide ou non d'accorder la dérogation sollicitée sous réserve des nécessités du service.

[Ville], le [date]

Je, soussigné(e) : *nom, prénom*

Corps, grade :

Affectation :

demande à bénéficier d'un cycle de travail dérogatoire en application de l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2012 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale pour les motifs suivants :

Cycle dérogatoire demandé :

Signature de l'agent

Avis et signature du chef d'organisme : *favorable - défavorable*

Cycle dérogatoire accordé :