



Groupe de travail interministériel du 19 avril 2011 : Projet de circulaire d'application à l'arrêté sur l'organisation du temps de travail en DDI

(projet de circulaire d'application)

1. Organisation du temps de travail

L'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles (titre 1) définit les cycles de travail pouvant être appliqués dans les directions départementales interministérielles.

1.1. Cycles de travail

Le règlement intérieur de chaque direction précisera l'organisation du travail retenue en référence à la présente circulaire.

Pour tous les cycles de travail, les deux jours supplémentaires dits « jours de fractionnement » sont accordés en sus dans les conditions prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 et réduisent ainsi individuellement pour les agents concernés la durée annuelle du travail maximale. Il n'y a pas de compensation des jours fériés tombant sur des jours habituellement non ouvrés.

Les directeurs veilleront à ce que les dispositions arrêtées au sein de la direction permettent, chaque fois que les contraintes de service n'y feront pas obstacle, aux agents ayant la charge d'un enfant de moins de 16 ans, de bénéficier prioritairement de dispositions leur permettant d'assurer leurs charges familiales. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque cet enfant est une personne handicapée.

Les modalités d'application des cycles de travail mis en oeuvre dans chaque direction sont adoptées après avis du comité technique paritaire (CTP).

FO demande : de rajouter

« Par ailleurs, il est rappelé que l'application des dispositions de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles se fait sans préjudice des règlements nationaux spécifiques en vigueur, qui permettent de prendre en compte les spécificités des missions de certains personnels comme les Inspecteurs et Délégués du permis de conduire et de la sécurité routière »

Accord du SGG : reformulation de l'article en intégrant les exceptions et particularités dont IDSR et Education nationale

FO demande également la prise en compte de l'engagement de maintien des dispositions spécifiques des personnels de l'Éducation Nationale mis à disposition du ministère de la Jeunesse et Sport

Prise en compte de la revendication de **FO** sur les jours de fractionnement et sur la prise en compte des charges familiales

1.1.1. Définition des cycles de travail

Le cycle normal de travail est le cycle hebdomadaire. C'est le cycle qui sera retenu sauf exception. La semaine est alors qualifiée de période de référence.

a) Les cycles hebdomadaires (article 1^{er})

Principe général

Le cycle hebdomadaire peut être organisé selon quatre modalités :

Durée hebdo ^e du travail	36h	37h30	38h30	36
Durée journalière du travail	7h12	7h30	7h42	8
Nombre de jours RTT	6	15	20	4,5

La pause méridienne est de 45 minutes au minimum. Elle est exclue du temps de travail effectif. Son augmentation éventuelle, pour les agents qui ne sont pas en horaires variables, doit être inscrite dans le règlement intérieur et intègre alors les conséquences éventuelles de cette adaptation sur l'amplitude journalière de travail.

Les jours de RTT sont gérés comme des jours de congés, à l'exception des jours contraints par un calendrier collectif validé en CTP.

Cas particulier du cycle hebdomadaire sur 4,5 jours

Dans le cas particulier du cycle hebdomadaire sur 4,5 jours, l'agent dispose de 52 demi-journées de repos par an incluses au cycle de travail en plus des jours de congés légaux. Ces demi-journées sont organisées dans le cycle de travail de manière hebdomadaire pour atteindre des semaines de 4,5 jours de travail. Ce cycle hebdomadaire peut également faire l'objet d'une organisation du travail par quinzaine, une semaine étant alors travaillée sur 4 jours, et l'autre sur 5 jours. Les deux options pourront être mises en oeuvre dans le même service.

Afin de pouvoir faire bénéficier les agents d'une plus grande prévisibilité de leur temps de repos, la demi journée ou la journée d'absence fait l'objet d'une programmation arrêtée par le directeur départemental en concertation avec eux en cherchant à concilier la continuité et la qualité du service sur 5 jours et les attentes des agents. Les modalités de programmation et les conditions éventuelles de dérogations à ces délais sont décrites dans le règlement intérieur de la direction.

Pour cette modalité, conformément au décret du 26 octobre 1984 précité, la durée des congés annuels reste de cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit cinq semaines de congés payés = 5 x 4,5 jours = 22,5 jours auxquels s'ajoutent les 4,5 jours RTT, les demi journées hebdomadaires (ou la journée tous les quinze jours) ainsi que, le cas échéant, les deux jours de frac-

Demande **Fo** :

Les règlements intérieurs doivent prévoir l'ensemble des cycles pour laisser toute liberté à l'agent dans le choix de sa modalité.

Le SGG propose de rajouter les termes : « [...] selon quatre modalités, au choix de l'agent dans le cadre collectif arrêté en CTP, [...] : »

La revendication **Fo** a été prise en compte : les jours RTT sont considérés comme des jours de congés.

Le SGG accepte « a priori » de déconnecter la gestion des RTT de la gestion des ponts (entre autres), revoyant ce dernier volet à un calendrier collectif adopté en CTP, les jours RTT étant gérés comme des congés

Fo demande la suppression de la référence à des jours « contraints » pour certains jours imposés comme des jours RTT.

Fo demande de préciser : « Ces 52 demi-journées ne sont pas assimilées à des demi-journées RTT mais à du temps de repos ordinaire ».

Accord du SGG et modification technique de remplacement de 52 par 47

La revendication **Fo** a été prise en compte : les deux options sont possibles dans un même service

Proposition du SGG de fixer le choix individuel de la modalité sur une période annuelle

Fo demande de préciser : « [...] les 4,5 jours RTT, gérés comme des congés [...] »

Modification technique (jurisprudence du Conseil d'Etat) : remplacement de 22,5 par 25j de congés payés.

Accord pour la gestion des jours RTT comme des congés.

b. Les cycles annuels (article 2)

Par dérogation, le cycle de travail dans les directions départementales des territoires et de la mer et les directions départementales des territoires peut être annuel. Cette disposition vise à prendre en compte les spécificités des unités littorales des affaires maritimes (ULAM), les capitaineries intégrées aux DDTM et les agents des voies navigables, en matière de temps de travail.

Le cycle annuel permet d'organiser le travail sur l'ensemble de l'année civile en alternant deux périodes au maximum, l'une de haute activité et l'autre de basse activité, dénommées phases, permettant de répondre à une forte variation saisonnière des activités sur l'année.

Chaque phase est organisée en cycles hebdomadaires, ou pluri-hebdomadaires. Le cycle annuel peut être nécessaire pour faire face à une forte variation de l'activité programmable sur l'année. Les critères suivants devront être respectés :

durée du travail hebdomadaire minimale de 32 heures et maximale de 40 heures ;

- durée du travail quotidienne minimale de 6 heures et maximale de 10 heures au plus ;
- le nombre de phases est de deux ;
- l'activité est organisée sur 5 jours par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, au cours de la phase correspondant à une activité programmée inférieure ou égale à 33 heures l'activité pourra être réalisée sur 4 jours seulement ;
- la durée hebdomadaire du travail devra être calculée pour chaque phase afin que la moyenne hebdomadaire annuelle soit de 36 h et que chaque agent bénéficie de 5 jours de repos RTT gérés comme des congés annuels ;
- si la programmation des phases du cycle annuel doit être modifiée pour nécessités de service, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est à définir au niveau du service mais ne saurait être inférieur à 15 jours calendaires ;
- en l'application des dispositions réglementaires applicables aux cycles hebdomadaires et aux cycles non hebdomadaires, le repos hebdomadaire programmé dans chaque phase du cycle annuel devra comporter deux jours consécutifs comprenant en principe le dimanche, et en tout état de cause au moins deux dimanches sur cinq.

Fo demande la prise en compte des spécificités des ULAM et de la concertation sur ce sujet spécifique

Le SGG propose de supprimer les références aux ULAM dans l'attente de la concertation organisée par le MEDDTL début mai

A la demande de **Fo** ajout à la fin de la phrase : « Le 5^{ème} jour étant considéré comme un jour de repos ordinaire »



c. Les cycles pluri hebdomadaires (article 3)

Périmètre

Le cycle normal est le cycle hebdomadaire. Dans certains cas, limités par les besoins du service, le cycle peut être organisé de manière pluri hebdomadaire au sein des directions des territoires et des directions des territoires et de la mer. Il s'agit de prendre en compte les spécificités des unités littorales des affaires maritimes (ULAM), les capitaineries intégrées aux DDTM et les agents des voies navigables.

Un suivi de l'utilisation du cycle pluri hebdomadaire pourra être effectué par le comité d'hygiène et de sécurité.

Le cycle pluri hebdomadaire est destiné à organiser de manière permanente le travail en équipes successives.

Lorsqu'il comprend des périodes de travail programmé la nuit, le dimanche ou les jours fériés, il s'accompagne d'une durée de travail réduite (cf. 1.1.2.). Le repos hebdomadaire comprend deux jours consécutifs dont, en principe, le dimanche ; en tout état de cause, il doit au moins comporter deux dimanches sur cinq.

Suivi médical renforcé

Pour tous les agents concernés par le travail en équipes successives, un suivi médical renforcé est assuré en application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. Si le médecin de prévention constate une altération de l'état de santé de l'agent, conformément à l'article 26 de ce décret, il peut proposer à l'administration un aménagement de poste de jour.

FO demande la prise en compte des spécificités des ULAM et de la concertation sur ce sujet spécifique

FO demande la modification suivante : « Le suivi de l'utilisation du cycle pluri hebdomadaire sera effectué par le comité d'hygiène et sécurité »

Le SGG propose de supprimer les références aux ULAM dans l'attente de la concertation organisée par le MEDDTL début mai

Accord du SGG

Bonification en temps des sujétions liées à certaines activités (article 4)

Le travail lors de périodes impliquant pour l'agent des sujétions particulières, liées à la nature des missions qui lui sont confiées et à la définition des cycles non hebdomadaires de travail qui en résultent, est bonifié. Il s'agit des périodes de travail le samedi, la nuit, le dimanche ou un jour férié.

La bonification en temps pour la programmation du travail en horaires décalés n'est pas exclusive de l'éventuelle attribution de l'indemnité de sujétion horaire. Les bonifications sont calculées à partir des horaires programmés du cycle sur la base suivante :

- Heure de nuit (de 22h à 7h) : 20 %
- Heure de dimanche (du samedi 18h au lundi 7h) : 10 %
- Heure d'un jour férié (de la veille 18h au lendemain 7h) : 10 %

Les bonifications se cumulent entre elles. Ces bonifications sont calculées sur l'ensemble de la programmation du travail annuel par la direction lors de la mise en place du cycle de travail et interviennent en réduction de la durée annuelle du travail. Néanmoins, sur les postes de travail comportant les sujétions citées, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ne peut, en aucun cas, être inférieure à 32 heures et la durée annuelle à 1 466 heures.

La programmation du travail doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Il est rappelé qu'il n'est pas réglementaire de programmer plus de 6 jours consécutifs de travail. En outre, la programmation du repos hebdomadaire doit comporter 2 jours consécutifs, dont au moins 2 dimanches sur 5.



1.1.2. Décompte en jours de la durée de travail (article 5)

En application de l'article 10 du décret n° 2000-81 5 du 25 août 2000 modifié, le régime du décompte en jours est une modalité particulière du travail organisé en cycle hebdomadaire qui tient compte des obligations des personnels chargés de fonctions :

- d'encadrement dont les horaires ne sont pas totalement prévisibles du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;
- de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

a. Personnels concernés

Dans les directions départementales interministérielles, les personnels énumérés ci-après sont soumis à un régime de décompte en jours de la durée annuelle du temps de travail effectif mentionnée à l'article 1er du décret du 25 août 2000 modifié précité :

- les personnels de direction : directeur départemental et directeur départemental adjoint et chefs de service placés directement sous leur autorité ;
- les personnels des corps des ministères chargés de la jeunesse et des sports exerçant des missions éducatives, techniques et pédagogiques ;
- les personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, à leur demande expresse et après accord du directeur départemental.
- Les chefs de service concernés sont les chefs de service qui, placés sous l'autorité directe du directeur, participent au comité de direction.

Si ces agents ont la charge d'un enfant de moins de 16 ans ou handicapé (sans limite d'âge dans ce cas), ils peuvent demander à être soumis à un décompte horaire de leur durée de travail.

b. Dispositions spécifiques

Le temps de travail effectif des personnels soumis à ces dispositions spécifiques sera basé sur un décompte annuel de 208 jours de travail qui permettra, entre autres, de prendre en compte les activités professionnelles occasionnelles les jours non ouvrés.

Les agents soumis au décompte en jours de leur durée de travail se voient attribuer 20 jours de RTT.

Ces 20 jours sont composés de 15 jours de RTT gérés comme des congés et de 5 jours de RTT liés à l'organisation collective du travail.

Pour que ces personnels puissent effectivement bénéficier de ces jours de repos, ils seront programmés suffisamment à l'avance afin qu'ils soient connus et clairement identifiés par tous au sein de la direction.

A titre transitoire, les dispositions spécifiques des ministères en charge de la jeunesse et des sports sont maintenues pour les personnels relevant de ces ministères et affectés en directions départementales interministérielles.

c. Respect des garanties minimales

La durée maximale journalière et hebdomadaire ainsi que les repos, prévus à l'article 3-1 du décret du 25 août 2000 modifié précité, devront être respectés y compris dans le cadre d'un décompte en jours de travail. Afin de s'assurer du respect par ces agents des temps de travail maximums et des temps de repos minimums prévus par les garanties minimales (cf. encadré 1.2.1.), il sera nécessaire d'assurer le décompte exact de la durée de leur travail.

Ces éléments devront être tenus à jour et présentés à toute demande de leur hiérarchie, notamment à l'occasion des contrôles hiérarchiques internes.

Fo considère qu'il y a une flagrante contradiction entre l'absence de prévisibilité et le « degré d'autonomie » dans leur emploi du temps

Fo demande de rajouter : « En aucun cas, cette modalité peut être associée à un poste déterminé, que ce soit sur les fiches de poste ou sur lors des entretiens d'évaluation, recrutement »

Le SGG propose de mettre en place une formalisation écrite de la demande, un examen en CTP des typologies de postes et un bilan annuel en CTP.

Fo demande de modifier le texte : le forfait jour ne doit pas « permettre » de travailler gratuitement les jours non ouvrés.

Accord du SGG : suppression de la fin de la phrase après « (...) 208 jours de travail (...) »

Fo demande de supprimer les 2 phrases :

- 1) tous les jours « RTT » sont considérés comme des jours de congés
- 2) il y a une disposition stigmatisante pour les agents soumis au forfait

Accord du SGG : suppression des deux phrases

Fo demande de rajouter la garantie sur l'amplitude journalière

Accord du SGG

Fo demande une modification du texte : cette disposition renvoie la charge de la preuve aux agents

Le SGG propose un système auto déclaratif a minima

1.1.3. Compensation des heures supplémentaires (article 6)

Les heures supplémentaires effectuées par les agents relevant d'un régime de décompte horaire font l'objet d'une compensation en temps, dans un délai de trois mois maximum pour les agents travaillant en cycle hebdomadaire.

Les heures supplémentaires effectuées par les agents des directions départementales interministérielles sont compensées nombre pour nombre pour celles accomplies dans la journée et avec application d'un coefficient de majoration selon les modalités suivantes :

Cas de majoration	Samedi	Dimanche et jours fériés	Nuit
Coefficient applicable	1,25	2	1,50

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une période de sept heures consécutives comprise entre 22h et 7 heures (article 3 du décret du 25 août 2000 modifié précité).

FO demande une modification : les heures supplémentaires doivent pouvoir faire **AUSSI** l'objet d'une rémunération

Accord du SGG pour rappeler que la rémunération est possible.

FO rappelle sa revendication exprimée en CTP des DDI : alignement par le haut de la majoration (1,50 le samedi, 2 la nuit)

Blocage du SGG qui se borne à renvoyer au texte de l'arrêté. **FO** rappelle les raisons de son vote **CONTRE**

FO demande de préciser que le travail de nuit comprend au moins une période comprise entre **22h00 et 7h00**

Accord du SGG

1.1.4. Modalités de prise en compte de la journée de solidarité (article 7)

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré un jour de travail supplémentaire dénommé «journée de solidarité» dans le secteur privé et dans la fonction publique. Dans les directions départementales interministérielles, la prise en compte de la journée de solidarité prend la forme de la suppression d'une journée de réduction du temps de travail.

La journée de solidarité est comptabilisée pour 7 heures en référence à la durée légale du temps de travail fixée à 35 heures hebdomadaires (7 heures x 5 jours). Le principe est donc de restituer à l'agent la différence entre la durée théorique de sa journée de travail et les 7 heures de la journée de solidarité. Cela conduit, par exemple, à restituer 12 minutes à un agent travaillant normalement 7h12 par jour, 30 minutes s'il travaille 7h30, et 42 minutes s'il travaille 7h42.

FO constate la prise en compte de sa revendication sur la **restitution du reliquat de temps aux agents**

1.2. Conditions de mise en oeuvre des cycles de travail

Les conditions de mise en oeuvre des cycles de travail sont précisées par l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles (titre 2).

1.2.1. Horaires variables (article 8)

Le temps de travail peut être organisé dans le cadre d'un horaire variable, après consultation du comité technique paritaire.

Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail au regard de leurs motivations et besoins personnels, sous réserve des nécessités du service et dans le cadre d'un règlement établi sur le plan local.

La mise en oeuvre de l'horaire variable dans les directions ou parties de direction où cette modalité sera appliquée se fait, en application de l'article 6 du décret du 25 août 2000 modifié précité, selon les principes énoncés ci-après.

a. Principes de fonctionnement du dispositif

Choix et concertation relatifs à l'horaire variable

L'adoption de l'horaire variable sera décidée par le directeur départemental après concertation avec les représentants du personnel.

La concertation portera également sur la mise en oeuvre des modalités qui seront précisées dans le règlement intérieur. Elle donnera lieu à une consultation du CTP. En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, grève générale des transports), les dérogations au respect du règlement intérieur sont soumises au directeur départemental, sur proposition du supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné.

Champ d'application

L'adoption de l'horaire variable sera décidée pour l'ensemble d'une direction. Elle pourra toutefois être décidée uniquement pour une partie de direction, lorsque des caractéristiques spécifiques de l'organisation du travail le justifient, sous réserve que cette possibilité ne porte pas atteinte à l'exécution des missions, notamment dans les relations avec d'autres services.

Le choix des modalités d'horaires variables offertes aux agents sera défini, après concertation, par le règlement intérieur de la direction.



Fo demande une modification : des circonstances climatiques exceptionnelles sont **AUSSI** un motif de dérogation.

Accord du SGG



Modalités de décompte et de contrôle

Un décompte exact journalier doit être tenu pour chaque agent grâce à un système automatisé de gestion du temps et des horaires.

Le nécessaire contrôle du respect des modalités de l'horaire variable prendra en compte les principes suivants :

respect des règles en vigueur édictées par la commission nationale informatique et liberté (CNIL) ; communication des exploitations individuelles aux seuls agents concernés et à leurs supérieurs hiérarchiques pour contrôle ;

- droit d'information de chaque agent sur les données le concernant ;
- définition par chaque direction des points contrôlés, leur périodicité, leurs modalités, les suites éventuelles en cas de non respect du règlement d'horaires variables ;
- communication régulière de données statistiques non nominatives au comité technique paritaire et au comité hygiène et sécurité pour les questions qui relèvent de cette instance.

Durées minimales journalières, plages fixes, plages variables

Ces modalités sont fixées au niveau de la direction ou de la partie de direction pratiquant l'horaire variable, en tenant compte des missions spécifiques et, notamment, de l'accueil du public. Elles respecteront les dispositions de l'article 6 du décret du 25 août 2000 modifié précité :

- la durée minimale journalière de travail ne peut être inférieure à 4 h ;
- les plages fixes pendant lesquelles la présence de la totalité du personnel est requise ne peuvent être inférieures à 4 h par jour.

L'article 8 de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles prévoit que les plages horaires de présence obligatoire des agents ne peuvent être inférieures à deux heures avant et deux heures après la pause méridienne.

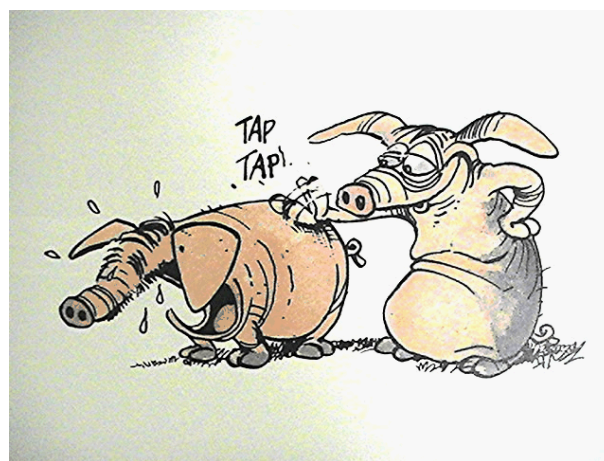
Les plages variables de travail sont fixées au niveau de la direction ou de la partie de direction. Elles constituent les bornes horaires à l'intérieur desquelles les agents organisent leur journée de travail.

L'amplitude des plages variables (écart entre l'ouverture et la fermeture du service) est à distinguer de l'amplitude de la journée de travail de l'agent (écart entre son arrivée et son départ). L'amplitude maximale d'ouverture du service n'est pas réglementée, mais l'amplitude maximale quotidienne de travail de l'agent doit respecter les garanties minimales.



Fo demande d'ajouter :
« Les écrêtements devront être affichés (dépassement de l'amplitude journalière ou hebdomadaire maximale) »

Accord de principe du SGG (rajout d'une précision sur la question de l'écrêtement)



Les garanties minimales sont prévues à l'article 3-1 du décret du 25 août 2000 :

Temps de travail maximum (heures supplémentaires comprises)

- Durée quotidienne = 10 heures
- Amplitude maximale de la journée = 12 heures
- Durée continue du travail = 6 heures
- Durée hebdomadaire = 48 heures
- Moyenne sur 12 semaines consécutives = 44 heures

Temps de repos minimum

- Repos quotidien = 11 heures
- Repos hebdomadaire = 35 heures (au moins 2 dimanches sur 5)
- Pause pour 6 heures consécutives de travail = 20 minutes

Période de référence

Le période de référence est le mois. Le nombre d'heures de travail devant être assuré par chaque agent sera calculé à partir du nombre de jours ouvrés du mois [(jours ouvrés) X (durée moyenne journalière du travail) = durée mensuelle].

b. Dispositif de crédit-débit

Le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période de référence sur l'autre doit être défini.

Le nombre d'heures reportable, en débit et en crédit, est fixé au niveau d'une direction ou d'une partie de direction, dans la limite fixée par le décret du 25 août 2000 modifié précité, selon la période de référence, soit 12 h maximum par mois.

c. Conditions de prise des journées de récupération

Les agents ont la possibilité de récupérer des journées ou demi journées dans la limite d'une journée par période de référence d'un mois.

Ces journées de récupération doivent être prises, au plus tard, dans les deux mois suivant la période de référence. Deux journées de récupération, résultant du cumul de deux périodes de référence successives, peuvent donc être prises dans un même mois.

En dehors de ces demi journées ou 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 5 jours de la semaine.

Fo demande d'insérer la pause méridienne de 45 minutes dans la liste des garanties minimales

Accord du SGG

Fo demande de préciser les conditions des 20 minutes de pause dans le cadre du travail continu de 6 heures

Accord du SGG

Remplacement des termes « jours ouvrés » par « jours attendus »

Fo demande de supprimer le terme « maximum »

Accord du SGG

Revendication **Fo**
(cumul ouvert sur 2 mois)

Fo demande de préciser la possibilité d'accoler récupérations, journées de congés et RTT

Proposition d'amendement du SGG : La prise de journées ou de demi-journées doit être accordée par le chef de service. Elles peuvent être accolées à des journées RTT ou de congés dans la limite des 31 jours consécutifs.

1.2.2. Règlement intérieur (article 9)

Dans chaque direction départementale interministérielle, un arrêté du directeur départemental portant règlement intérieur fixe les conditions de mise en oeuvre des cycles de travail hebdomadaires choisis et les horaires de travail en résultant. Il détermine, par ailleurs, les services dans lesquels s'appliquent un cycle annuel ou un cycle pluri hebdomadaire.

a. Concertation locale

Chacune des directions départementales interministérielles élaborera, en concertation avec les organisations syndicales représentées au CTPS, le règlement intérieur précisant pour ce qui le concerne les conditions d'application de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles. Le projet de règlement intérieur qui résultera de cette concertation sera soumis au CTP.

Préalablement à la validation du règlement intérieur par le CTP, celui-ci sera soumis pour avis au comité local d'hygiène et de sécurité (CLHS) pour les questions qui relèvent de la compétence de cette instance. Le CLHS pourra notamment examiner la manière de mettre en oeuvre au niveau local les préconisations des comités centraux d'hygiène et de sécurité ministériels (CCHS) concernant les situations de travail « atypiques ».

b. Contenu du règlement intérieur

Le règlement intérieur de la direction devra comprendre, a minima, les points suivants :

- a) les modalités d'organisation du temps de travail retenues pour le cycle hebdomadaire, ainsi que les règles de gestion des jours de repos RTT ;
- b) Les différents régimes d'horaires possibles (fixes, variables) et leurs règles de gestion ;
- c) Les modalités de contrôle et de suivi des dispositions arrêtées ;
- d) En outre, en fonction des spécificités de la directions, il précise, le cas échéant :
 - Les modalités du décompte et du contrôle des horaires applicables sur chacune des implantations de la direction, ainsi que les modalités d'information des agents et de l'encadrement sur les données ainsi recueillies ;
 - La liste des postes de travail dont l'organisation du travail justifie le recours aux dérogations aux garanties minimales prévues par le décret 2002-259 du 22 février 2002 ainsi que la procédure de mise en oeuvre lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, décidées par le directeur départemental au titre de l'article 3-II-b du décret du 25 août 2000 modifié précité ;
 - Les unités ou postes de travail où l'astreinte est susceptible d'être mise en oeuvre, ainsi que le ou (les) régime(s) d'astreinte applicable(s).

Demande FO prise en compte : les règlements intérieurs doivent prévoir l'ensemble des cycles pour laisser toute liberté à l'agent dans le choix de sa modalité.

Demande FO il conviendra d'indiquer en annexe les cycles dérogatoires (abattoirs, phares et balises,...) qui doivent être approuvés par les CTP

Proposition d'amendement du SGG : remplacement des « conditions de mise en oeuvre » par « les modalités de mise en oeuvre »

Proposition d'amendement du SGG : « les cycles hebdomadaires » en remplacement de « le cycle hebdomadaires »



1.2.3. Garanties minimales

Le décret du 25 août 2000 modifié précité transpose à la fonction publique de l'État la directive 2003/88/CE du Conseil de l'Union européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. L'article 3-I du décret précité définit les garanties minimales.

L'organisation programmée du travail respectera les garanties minimales (cf. encadré 1.2.1.). Aux termes des dispositions de l'article 3-II a) du décret du 25 août 2000 modifié, il est possible de déroger aux garanties minimales dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État.

1.3. Mise en oeuvre de l'article 9 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

1.3.1 Déplacements professionnels (article 10)

Les déplacements professionnels effectués en dehors du cycle de travail des agents soumis à un décompte horaire de leur durée du travail prévus à l'article 9 du décret du 25 août 2000 modifié précité sont compensés selon les règles définies par l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles.

a. Qualification des temps de déplacement

Hors le cas des déplacements liés aux interventions pendant une période d'astreinte, les déplacements domicile - lieu de travail ne sont pas du temps de travail effectif. En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail, c'est à dire à l'intérieur des horaires de travail, est inclus dans le temps de travail effectif car l'agent est bien à la disposition de son employeur durant cette période.

Cette règle ne s'applique pas lorsque le passage par le lieu de travail habituel résulte de la seule volonté de l'agent ou d'une facilité qui lui est accordée.

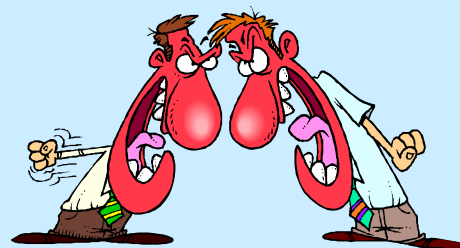
b. Compensation des déplacements vers un lieu de travail inhabituel

Des compensations peuvent être accordées lorsqu'il y a déplacement vers un lieu de travail inhabituel.

Dans ce cas, la durée des déplacements professionnels des agents soumis à un décompte horaire de leur durée du travail, en dehors de la résidence administrative d'affectation, en ou hors département, est compensée pour la fraction excédant 30 minutes par trajet.

UN GROS POINT D'ACHOPPEMENT qui a focalisé les débats pendant un long moment, notamment sur la notion de temps de travail effectif en déplacement (cas de figure des déplacements travail-travail, domicile-travail inhabituel, travail-travail inhabituel avec, pour toile de fond, la prise en compte du temps de déplacement hors cycle de travail dans le calcul des garanties minimales.

Il est vraisemblable que le SGG va fondamentalement réexaminer sa copie sur le sujet...



Proposition d'amendement du SGG : le terme « compensation » est remplacé par le terme « comptabilisation »



En deçà de 30 minutes, le temps de déplacement n'est pas comptabilisé à l'exception des temps de déplacement des inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière appelés à se déplacer, dans le cadre de leur activité principale, sur des lieux d'examen différents de leur résidence administrative.

La compensation s'effectue sur le trajet domicile - lieu de travail inhabituel.

Néanmoins, si l'agent, pour se rendre sur le lieu de travail inhabituel, passe par sa résidence administrative d'affectation pour prendre un véhicule de service, la compensation porte uniquement sur le trajet résidence administrative d'affectation - lieu de travail inhabituel. Tout autre passage sur le lieu de résidence administrative de l'agent résultant de sa seule volonté, n'a pas d'incidence sur la compensation du temps de trajet direct domicile - lieu de travail inhabituel.

Si la durée de la mission excède une journée, la compensation s'applique pour le premier et le dernier déplacement de la mission

c. Calcul de la compensation

Le calcul de la compensation s'effectuera selon la formule suivante :

[Temps de trajet compensé = Temps de trajet comptabilisé - abattement de 30 mn]

Ces temps de déplacement sont majorés dans les conditions suivantes :

- - le temps de déplacement comptabilisé entre 21 heures et 7 heures, un dimanche ou un jour férié est majoré en appliquant un coefficient de 1,50.
- le temps de déplacement comptabilisé un samedi est majoré en appliquant d'un coefficient de 1,25.

FO demande la prise en compte de l'ensemble du temps de déplacement

FO constate le blocage du SGG sur le sujet et continue de réclamer les mêmes majorations que les IHTS

FO revendiquait la prise en compte des spécificités de ces personnels

FO réclame un supplément de précision : certains agents non soumis à l'arrêté ont une organisation du travail particulière qui nécessite l'annexion d'une fiche au règlement intérieur et débattue en CTP (exemple : annexes pour chaque abattoir)

1.3.2 Agents n'étant pas soumis aux dispositions de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles (article 11)

Ne sont pas soumis aux dispositions de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles et, par conséquent, aux dispositions de la présente circulaire qui en précise les modalités d'application :

- les agents mentionnés à l'article 1 du décret n°2 002-260 du 22 février 2002 relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois de certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement ;
- les agents mentionnés à l'article 1er de l'arrêté du 18 octobre 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'Etat au ministère de l'agriculture et de la pêche.

Par ailleurs, il est rappelé que l'application des dispositions de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles se fait sans préjudice des règlements nationaux spécifiques en vigueur.