

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 27 novembre 2013 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale

NOR : INTJ1328062C

Référence :

Arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale (*JO* n° 266 du 15 novembre 2012, texte 13, et *JO* n° 0008 du 10 janvier 2013, texte 17).

Pièces jointes : cinq annexes.

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.

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 dérogatoire

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

3.2.3. Les ouvriers de l'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

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

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. Entrée en vigueur

9. Modalités de mise en œuvre et de suivi

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, ont le régime ARTT du service dans lequel ils exercent. Il convient toutefois, s'agissant des ouvriers d'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^{er} 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, 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);

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

- 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;
- 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 1946 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 n° 84-16 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;

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

- 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 hebdomadaires. 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.

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 prévu comme le 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 à 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 du 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 1 607 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. »

(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.

(5) Le nombre de jours d'ARTT est calculé de la manière suivante : $ARTT = \frac{(N \times 3)}{5} / 7,6$
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).

Rappel de la formule de calcul des 1 607 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 = 1 607 heures [1 596 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 1 607 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.

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 1 607 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 (saint Étienne) et le Vendredi saint dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (articles 105*a* à 105*i* et 41*a* et 41*b* 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 sera mis en œuvre dans les services de la gendarmerie nationale dès lors que des personnels civils y travaillent, après avoir été déclaré à la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Les agents pourront 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.

Les modalités de fonctionnement du dispositif d'enregistrement du temps de travail prévoient 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 congés 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 en particulier);
- les modalités de validation des heures supplémentaires, des temps de déplacements, de la 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, à savoir :

- 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 quelconque 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;
- 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 de 45 minutes minimale.

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 permettra 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 appartiendra 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 7 h 36 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 : 9 heures – 11 h 30 ;
- plage fixe de l'après-midi : 14 heures – 16 heures.

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 que, au sein d'un organisme dont le rythme d'activité ne peut s'accommoder du cycle hebdomadaire de 38 heures, 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 (1 607 heures) 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 (6). 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 leurs statuts de préciser un certain nombre de points, qui font l'objet d'une circulaire particulière en date du 28 décembre 2001 (7).

Il sera recherché dans toute la mesure du possible, pour les ouvriers de l'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 (8).

(6) 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.

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

(8) 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.

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 1^{er} 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 ouverts.

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} 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.

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 1 607 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 1 607 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.

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 avec 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 1 607 heures ne soit pas respecté.

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 (9) 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 (10) 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 (11), en bénéficier.

Un volume annuel d'heures supplémentaires est adressé annuellement par la DGGN aux commandants de région, commandants de zone de défense.

(9) 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 supplémentaires des services déconcentrés ainsi que leurs arrêtés d'application.

(10) 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.

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

4. Prise en compte des contraintes particulières

Les textes du ministère de l'intérieur relatifs aux astreintes et permanences (12) (13) 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.

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;
- 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 de logistique 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 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 rappelé 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'interventions 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. L'attention des destinataires est toutefois attirée sur le fait que le régime des permanences est plus restrictif dans son champ que celui relatif aux astreintes.

(12) Arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

(13) 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.

5. ARTT et temps partiel

Les agents travaillant à temps partiel ont la possibilité de :

- revenir à temps plein (1 607 heures annuelles);
- modifier leur temps partiel (\times % de 1 607 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 1 607 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 *pro rata* 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

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'un mois est inférieur à 12 heures, il est reporté sur le mois suivant. À l'inverse, lorsque le crédit atteint les 12 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 de l'autorité hiérarchique. S'il n'utilise pas ce droit à récupération, il s'éteint. Toutefois, l'agent qui, pour cause de maladie, n'aura pas pu exercer son droit à récupération au cours du mois suivant 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 7 h 36.

Exemple : un agent dispose d'un crédit de 12 heures et décide de poser une journée de récupération. À l'issue de cette journée, son crédit sera de 4 h 24 (12 heures – 7 h 36) reporté sur le mois suivant.

6.2. Mise en œuvre du cycle sur la quinzaine

Lorsque le crédit cumulé sur une période de référence d'une quinzaine est inférieur à 6 heures, il est reporté sur la quinzaine suivante. Si le crédit atteint les 6 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, pour cause de maladie, n'aura pas pu exercer son droit à récupération au cours de la quinzaine suivante 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 3 h 48.

Exemple : un agent dispose d'un crédit de 6 heures et décide de poser une demi-journée de récupération. À l'issue de cette demi-journée, son crédit sera de 2 h 12 (6 heures – 3 h 48) 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 (14) et précisées par une circulaire d'application (15).

8. Entrée en vigueur

La présente circulaire entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014, conformément aux dispositions de l'article 12 de l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale.

9. Modalités de mise en œuvre et de suivi

Chaque organisme doté d'un CHSCT adoptera un règlement intérieur qui déclinera les éléments contenus dans cette circulaire. Ces règlements intérieurs seront soumis à l'avis du CTS-GN.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'intérieur.

Fait le 27 novembre 2013.

Pour le ministre et par délégation :
*Le général de division,
directeur des personnels militaires
de la gendarmerie nationale,*
P. MAZY

(14) 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.

(15) 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.