

RÈGLEMENT INTÉRIEUR RELATIF A L'AMÉNAGEMENT ET A LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS CIVILS DE L'AMGN

RÉFÉRENCES :

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;
- Décret n° 2022-71 du 26 janvier 2022 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale ;
- Décret n° 2022-72 du 26 janvier 2022 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale ;
- Arrêté du 29 octobre 2012 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale ;
- Circulaire n°93 000 du 5 avril 2024 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale.

ANNEXES

- Annexe 1 : Autorisations d'absence et facilités d'horaires ;
- Annexe 2 : ARTT;
- Annexe 3 : Fiche d'option article 10.

PRÉAMBULE :

l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale et sa circulaire d'application n° 93 000 du 5 avril 2024 définissent les règles du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale ainsi que l'organisation de cycles et d'horaires de travail adaptés pour tenir compte des modalités de fonctionnement et des missions des différents organismes et formations de la gendarmerie nationale.

En application de l'article 8 de l'arrêté précité, le présent règlement intérieur qui annule et remplace le règlement intérieur du 20 octobre 2022 a pour but de prendre en compte les nouvelles modalités du système de « crédit-débit » (C/D) qui évolue à partir du 28 février 2025. Ce changement concerne les personnels civils en fonction au sein de l'Académie militaire de la gendarmerie nationale (AMGN) dont le cycle de travail est mensuel pour permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail.

Les choix d'organisation du temps de travail retenus dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, et notamment les horaires variables, reposent sur un système souple et sur la responsabilisation individuelle de chaque personnel dans la gestion de ses horaires de travail. Ce système permet aux agents de gérer leurs horaires de travail en conciliant à la fois les impératifs de la vie professionnelle avec ceux de la vie personnelle. Néanmoins, il est rappelé que la souplesse individuelle des horaires variables doit nécessairement être compatible avec le bon fonctionnement des différents services.

TITRE 1 – TEMPS DE PRÉSENCE

ARTICLE 1^{er} :

Le présent règlement définit les modalités d'organisation du temps de travail qui s'appliquent aux personnels affectés dans les différents services de l'AMGN à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le temps de travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires sont définis à l'intérieur du cycle, et dans le respect de la durée annuelle de 1 607 heures définie par le décret n°2000 – 815 du 25 août 2000 modifié.

Les agents sont assujettis aux horaires de travail définis dans le présent règlement intérieur.

Chapitre 1 – Cycles de travail

ARTICLE 2 :

Sauf dérogation, le cycle de travail de référence en gendarmerie est le cycle hebdomadaire selon les horaires définis à l'article 7 de l'arrêté du 29 octobre 2012.

Le travail est organisé collectivement selon un cycle hebdomadaire de 5 jours, du lundi au vendredi.

Toutefois, le travail des agents autorisés à accomplir un service à temps partiel d'une durée inférieure ou égale à 80 % de la durée hebdomadaire, peut se dérouler selon un cycle inférieur à 5 jours, en accord avec le commandant d'Académie.

ARTICLE 3 :

Les cycles sont définis par service ou par nature de fonction.

a) Cycle de référence :

Pour les agents en fonction dans les services administratifs et techniques : cycle hebdomadaire de 38 heures, sur 5 jours, soit 7 heures 36 par jour.

Le temps de travail hebdomadaire des agents travaillant à temps partiel est calculé au prorata du temps travaillé.

Les agents bénéficient, pour une année de service accompli à temps complet, de :

- 25 jours de congés annuels (le reliquat de congé de l'année écoulée doit être épuisé à la date du jour de la rentrée scolaire des vacances d'hiver de la dernière zone de l'année suivante) ;
- 1 ou 2 jours dits « de fractionnement » (selon les congés annuels pris hors périodes) ;
- 2 jours de congés annuels supplémentaires ;
- 1 jour de sujétion particulière dit « Sainte-Geneviève » (fonctionnaires et contractuels bénéficiant d'un contrat d'au moins 6 mois) ;
- 16 jours d'ARTT (les jours d'ARTT sont impérativement pris durant l'année civile).

Sous réserve des nécessités de service, les agents disposent librement de ces jours.

Les agents relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 sont soumis à une obligation de travail forfaitaire. Pour cette raison, il n'y a pas de décompte obligatoire les concernant sauf à leur demande. Ils ne pourront se voir appliquer ni le régime des horaires variables ni le dispositif de crédit-débit sauf à le demander par la fiche option (annexe 3). Il est rappelé que les agents éligibles au dispositif prévu par l'article 10 du décret du 25 août susvisé doivent pouvoir opter librement pour le régime de travail de leur choix.

Les agents relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 bénéficient, pour une année de service accompli à temps complet, de :

- 25 jours de congés annuels (le reliquat de congé de l'année écoulée doit être épuisé à la date du jour de la rentrée scolaire des vacances d'hiver de la dernière zone de l'année suivante) ;
- 1 ou 2 jours dits « de fractionnement » (selon les congés annuels pris hors périodes) ;
- 2 jours de congés annuels supplémentaires ;
- 1 jour de sujétion particulière dit « Sainte-Genève » ;
- 18 jours d'ARTT gérés librement, sous réserve des nécessités de service (les jours d'ARTT sont impérativement pris durant l'année civile).

Les agents exerçant une activité à temps partiel se voient attribuer un nombre de jours de congés annuels au prorata du temps de travail. Le calcul des jours de congés, déterminé en fonction des temps partiels, est rappelé en annexe 1.

A l'occasion de la fermeture totale ou partielle du service, lors de jours de « ponts » adjacents à un jour férié, des jours de congés peuvent être imposés par le commandant d'Académie. Après consultation des représentants des personnels civils de l'Académie siégeant au comité social d'administration (CSA), les jours de congés sont planifiés en fonction de l'activité annuelle de l'Académie durant le dernier trimestre de l'année A-1.

b) Cycles particuliers à certains services :

Les agents soumis à un cycle de travail dérogatoire en sont préalablement informés par mention dans leur fiche de poste. Les services concernés font l'objet du titre III, articles 26, et 27 et 28 relatifs aux agents de conduite de la section transport liaisons, aux personnels servant au sein du cercle mixte de la gendarmerie et ceux chargés de la boutique, de l'accueil et de la surveillance au sein du musée de la gendarmerie nationale.

Chapitre 2 : Amplitude de la journée - pause

ARTICLE 4 :

l'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales du décret du 25 août 2000 rappelées dans la circulaire de 5^e référence :

- Le temps hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- l'amplitude maximale de la journée est de 12 heures ;
- La durée quotidienne du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail quotidien consécutif ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes ;
- Le repos minimum quotidien de l'agent ne peut être inférieur à 11 heures ;
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ;
- Le temps de travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- Une pause méridienne est obligatoire : sauf cycles dérogatoires, elle ne peut être inférieure à 45 minutes, ni supérieure à 2 heures.

Chapitre 3 : Horaires fixes et variables

ARTICLE 5 :

La journée de travail est fractionnée en 2 plages horaires : les plages variables et les plages fixes.

ARTICLE 6 :

Les plages fixes sont des temps de présence obligatoire. Conformément à l'arrêté de 4^e référence, elles sont définies comme suit :

- le matin, de 9h00 à 11h30 ;
- l'après-midi, de 14h00 à 16h00.

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 RTT ;
- des autorisations d'absences ;
- de missions ;
- de formations.

ARTICLE 7 :

Les plages variables enregistrent les heures d'arrivée ou de départ du personnel. Elles sont définies comme suit :

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

Le temps effectué à l'intérieur de ces plages entre dans le calcul du temps effectif de travail, du crédit-débit ou des heures supplémentaires réalisées à la demande du supérieur hiérarchique.

Les heures de travail effectuées avant le début de la plage variable du matin et après la plage variable de l'après-midi ne sont pas comptabilisées, à l'exception des heures supplémentaires réalisées à la demande du supérieur hiérarchique ou dans le cadre d'un cycle de travail dérogatoire.

ARTICLE 8 :

Chaque chef de service est le garant de l'organisation, de la continuité et du bon fonctionnement de son service.

Chapitre 4 : Enregistrement des temps de présence

ARTICLE 9 :

Un enregistrement automatisé du temps de travail accompagne la mise en place des horaires variables. Il s'effectue à partir d'une badgeuse virtuelle installée sur chaque poste de travail informatique.

Le dispositif de gestion du temps de travail des personnels civils a été déclaré auprès de la CNIL et respecte ainsi les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

ARTICLE 10 :

Pour établir un décompte exact du temps de travail, les personnes sont tenues d'enregistrer leurs entrées et sorties 4 fois par jour :

- à l'arrivée le matin ;
- au début ;
- à la fin de la pause méridienne ;
- au départ le soir.

ARTICLE 11 :

L'absence d'enregistrement non justifiée des entrées et sorties fait l'objet du décompte de la totalité, de la durée de la plage fixe du matin, de la plage variable méridienne ou de la plage fixe de l'après-midi.

ARTICLE 12 :

Le temps de travail effectif est décompté quotidiennement. La différence entre le temps de travail de référence (temps de travail que l'agent doit effectuer chaque jour en fonction de son cycle hebdomadaire) et le temps réel (temps de travail enregistré) peut faire apparaître un débit ou un crédit d'heures.

ARTICLE 13 :

L'utilisation frauduleuse du système de décompte du temps de travail est passible de sanctions disciplinaires.

Chapitre 5 : Dispositif du crédit-débit horaire

ARTICLE 14 :

Au sein de l'AMGN, en application de l'article 8 de l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié, la période de référence est fixée au mois.

ARTICLE 15 :

Le solde crédit-débit en fin de mois correspond au cumul des crédits-débits calculé quotidiennement à l'intérieur des bornes horaires. Il est conservé en cas d'affectation de l'agent dans un autre service compris dans le champ d'application du présent règlement. Il est remis à zéro en cas de départ définitif.

ARTICLE 16 :

Le solde créditeur est géré sur une période de référence fixée mensuellement.

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. Pour la période de référence au mois, le débit maximum cumulé est de 4 heures. Le crédit maximum cumulé est de 12 heures.

Un crédit de 7h36 à la fin du mois en cours générera une journée de récupération à utiliser le mois suivant et dans la limite de 12 jours par an. Les heures réalisées au-delà de 12 heures et non reconnues en heures supplémentaires seront écrêtées. Le temps effectué entre 7h36 et 12h00 sera automatiquement reporté sur le mois suivant sur le compteur temps de l'agent.

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 sauf en cas de maladie (récupération au cours du mois suivant la date de sa reprise de service) ou pour des raisons de service (récupération au cours du

mois suivant ou ouverture du droit à compensation ou à indemnisation des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 pour les catégories B et C). Cette journée de récupération est sécable en 2 demi-journées.

ARTICLE 17 :

Le solde débiteur est géré sur le mois. Il est reporté sur la période suivante selon la période de référence (mensuelle). Il donne lieu à régularisation par l'agent sur les plages variables. En cas de dépassement de ce solde l'agent s'expose à une retenue sur salaire pour service non fait ainsi qu'à des sanctions disciplinaires.

Chapitre 6 : Gestion des déplacements

ARTICLE 18 :

Les agents en réunion sur un lieu de travail inhabituel à l'intérieur de la résidence administrative ainsi que les agents en mission hors de la résidence administrative sont dispensés de badger.

Les temps de déplacements entre le lieu habituel de travail et un autre site de l'administration sont comptabilisés comme temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif associé à ces réunions ou missions est comptabilisé à posteriori par le chef du service selon un système déclaratif effectué par l'agent à son retour.

Les agents en formation sont dispensés d'enregistrement de leurs horaires. Le temps de travail effectif de l'agent sera automatiquement crédité de 7h36.

Chapitre 7 : Gestion des heures supplémentaires

ARTICLE 19 :

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique et dépassant les bornes horaires du cycle défini à l'article 3 ou dépassant le crédit d'heures prévu à l'article 16.

Sauf circonstances exceptionnelles, le chef de service doit avertir l'agent concerné avec un préavis suffisant (au minimum 1 journée).

Il est laissé aux agents la liberté de choisir entre une compensation horaire ou financière (dans les conditions prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 pour les catégories B et C).

Chapitre 8 : Astreintes et permanences

ARTICLE 20 :

Selon le décret de 2^e référence, peuvent être placés en position d'astreinte (période pendant laquelle l'agent, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son administration employeur) les agents :

- de la section infrastructure et travaux effectuant des missions de maintenance des bâtiments et infrastructures ;
- responsables d'activités de restauration (espace loisirs, comptabilité, approvisionnements, restauration et service) ;
- du bureau communication assurant des missions de couverture médiatique de l'activité de l'Académie.

Selon le décret de 3^e référence, peuvent être placés en position de permanence (obligation faite à l'agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, en dehors des périodes de travail, un samedi, un dimanche, un jour férié ou sur la période de nuit de 21h00 à 6h00) les agents :

- de la section infrastructure et travaux effectuant des missions de maintenance des bâtiments et infrastructures ;
- du cercle-mixte dans le cadre des prestations ;
- du bureau communication assurant des missions de couverture médiatique de l'activité de l'Académie.

Les agents susceptibles d'être placés sous astreintes ou permanences en sont préalablement informés par mention dans leur fiche de poste, si celle-ci ne le précise pas actuellement, et sont obligatoirement dotés d'un NEO2.

Les agents en sont informés en principe 15 jours à l'avance, délai qui peut être exceptionnellement réduit en cas de nécessités de service relatives aux activités de formation de l'AMGN.

TITRE II – CONGÉS – ARTT – ABSENCES – COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Chapitre 9 : Congés – ARTT – absences

ARTICLE 21 : Jours non travaillés

Les jours non travaillés sont constitués par :

- les jours de congés annuels ;
- les jours d'ARTT ;
- le jour de sujétion particulière ;
- les autorisations spéciales d'absences (ANNEXE 2) ;
- les jours fériés hors cycle dérogatoire des personnels du pôle boutique et du pôle sécurité du Musée de la gendarmerie nationale ;
- les récupérations d'heures (1 jour = 7h36, ½ journée = 3h48) ;
- les 1 ou 2 jours de fractionnement ;
- les deux jours supplémentaires.

ARTICLE 22 : Retards, absences

Tout retard ou absence doit être justifié(e) dans les plus brefs délais auprès du chef de service. En cas d'absence celui-ci doit en informer le bureau des personnels civils de l'AMGN.

Les retards réitérés non justifiés peuvent être sanctionnés.

L'absence pour maladie, sauf cas de force majeure, doit être justifiée dans les 48 heures, par l'envoi d'un certificat médical.

L'annexe 2 présente un récapitulatif des textes applicables. 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.

L'accident de service et de trajet doit être déclaré dans les 15 jours suivants l'événement.

ARTICLE 23 : Sorties pendant les heures de travail

Les sorties inopinées pendant les plages fixes des heures de travail doivent être exceptionnelles et subordonnées à une autorisation délivrée par le supérieur hiérarchique.

Les cas éventuels pour lesquels des autorisations de sortie, pendant les heures de travail, peuvent être accordées sont les suivants :

- personnel malade sur le lieu de travail et regagnant son domicile ou allant consulter un praticien ;
- événement familial grave survenant inopinément ;
- danger sur le lieu de travail.

ARTICLE 24 : Les durées exclues du temps de travail et modalités de modération des droits à jours d'ARTT.

Les durées exclues du temps de travail effectif, rémunérées ou non, qui sont intégrées dans le calcul de la durée légale du travail ne donnent pas lieu à récupération.

Toutefois, ne pouvant être considérés comme temps de travail effectif, les jours d'absence au titre des autorisations d'absence, congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de maladie de longue durée, des congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, les congés de solidarité familiale et le congé pour siéger comme représentant de certaines associations, mutuelle ou instance consultative ou non, ne peuvent en conséquence ouvrir un droit au bénéfice de jours d'ARTT.

Les heures correspondant à ces absences sont ajoutées au cumul quotidien et/ou hebdomadaire sur la base :

- de leur durée réelle quand l'absence est inférieure à la demi-journée ;
- de 3h48 pour une demi-journée ;
- de 7h36 pour une journée.

Ces heures ne génèrent pas de droits à jours d'ARTT. Ainsi, à chaque fois qu'en cumul sur l'année civile, la durée de ces absences atteint 14 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 16 jours d'ARTT. Il est décompté une journée supplémentaire par nouvelle tranche de 14 jours d'absence.

Pour les personnels civils relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000, le dispositif de modération des jours d'ARTT au titre de ces absences est le suivant :

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

TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET CYCLES DÉROGATOIRES

ARTICLE 25 : Ouvriers d'État

En raison de leur statut particulier, les ouvriers d'État gérés par le ministère des Armées et affectés au sein de l'Académie continuent à bénéficier des dispositions propres à leurs statuts en matière de congés. Ils peuvent :

- se voir attribuer un certain nombre de jours de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté de service ;
- fractionner leurs congés annuels en heures. Le fractionnement en heures des congés annuels est autorisé dans la limite de 4 jours/an. Le fractionnement et la répartition des congés sont soumis à l'accord de l'autorité hiérarchique.

ARTICLE 26 : Agents de conduite

Les agents civils affectés au sein de la section transport liaisons (STL) à la conduite du parc de véhicules de l'AMGN relèvent d'un cycle de travail dérogatoire. Ils conservent néanmoins le bénéfice du dispositif du crédit-débit horaire prévu au chapitre 5 du présent règlement.

Lorsqu'ils sont présents à la STL, le temps de travail des agents est enregistré directement au sein de leur service.

Les missions, engendrant des départs ou des retours de service en dehors des heures ouvrées ainsi que la réalisation de services en dehors du lieu habituel de travail (camps), font l'objet d'un décompte horaire réalisé à posteriori sur un mode déclaratif validé par l'encadrement de la STL.

Afin de préserver la capacité opérationnelle de la STL et lui permettre d'assurer l'ensemble de ses missions, le dépassement du temps de travail peut être pris en compte sous la forme d'heures supplémentaires (maximum 25 h/mois). Elles doivent faire l'objet d'une validation hiérarchique préalable du chef de service.

ARTICLE 27 : Agents affectés au sein du cercle mixte de la gendarmerie

Les personnels civils exerçant leurs fonctions au sein cercle mixte de la gendarmerie (CMG) de l'AMGN relèvent d'un cycle hebdomadaire dérogatoire aux dispositions générales du présent règlement intérieur.

Au regard des spécificités liées à leur emploi (prises de service matinales, fins de services tardives, présence maximale durant la période de prise des repas, organisation de prestations exceptionnelles...), le régime des plages fixes et variables définies supra ne peut leur être strictement appliqué.

Les personnels concernés travaillent donc selon un cycle différent du cycle de référence, sous le régime de la journée continue et en équipes constituées tout en conservant le bénéfice du dispositif du crédit-débit horaire prévu au chapitre 5 du présent règlement.

Cette journée continue s'effectue sur la base de 7h36/jour comprises entre 06h00 et 21h00, avec 30 minutes de pause méridienne.

Les rythmes de travail font l'objet d'un planning mensuel réalisé par le directeur du cercle mixte et communiqué aux agents avec un préavis de quinze jours.

Des postes informatiques dédiés sont mis en place au sein du CMG afin de permettre à l'ensemble des agents concernés par le cycle de la journée continue d'enregistrer leur temps de travail en début et fin de service.

ARTICLE 28 :

Les personnels civils chargés de l'accueil, de la boutique et de la surveillance du Musée de la gendarmerie au sein de l'AMGN relèvent d'un cycle hebdomadaire dérogatoire aux dispositions générales du présent règlement intérieur au regard des spécificités liées à leur emploi :

- ouverture du Musée 309 jours par an (fermé les mardis, le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai, le 1^{er} novembre et le 25 décembre) ;
- ouverture les week-ends et jours fériés ;
- horaires décalés : de 9h45 à 17h45 en basse saison (du 1^{er} octobre au 31 mars) ;
 de 9h45 à 18h15 en haute saison (du 1^{er} avril au 30 septembre).

Le travail est organisé collectivement selon un cycle hebdomadaire de 5 jours, du lundi au dimanche selon un planning fixé un mois à l'avance par le directeur du Musée dans le respect des garanties minimales du décret du 25 août 2000 rappelées dans la circulaire de 5^e référence :

- le temps hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- l'amplitude maximale de la journée est de 12 heures ;
- la durée quotidienne du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail quotidien consécutif ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes ;
- le repos minimum quotidien de l'agent ne peut être inférieur à 11 heures ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ;
- le temps de travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22h00 et 5h00 ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22h00 et 7h00.

La pause méridienne, qui n'est pas comprise dans le temps de travail effectif, ne peut être inférieure à 45 minutes.

En application de l'article 8 de l'arrêté du 29 octobre 2012, la période de référence est fixée mensuellement. Pour établir un décompte exact du temps de travail, les personnels sont tenus d'enregistrer leurs entrées et sorties 4 fois par jour et pourront bénéficier du dispositif de crédit-débit prévu au chapitre 5 du présent règlement.

Au regard des spécificités liées à leur emploi, le régime des plages fixes et variables définies supra ne peut leur être strictement appliqué. Les personnels concernés travaillent selon un cycle différent du cycle de référence. Il dispose d'un plan de roulement souple sans plages fixes et variables.

TITRE IV – MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT

ARTICLE 29 :

Le présent règlement fixé par le commandant de l'Académie militaire de la gendarmerie nationale acte ses modifications sans nécessité de passage pour avis auprès de la FS ou du CSA.

A Melun, le 23/05/2025

**Le général de division Frantz TAVART,
commandant l'Académie militaire
de la gendarmerie nationale**



ANNEXE I

Autorisations d'absence et facilités horaires

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 gendarmerie nationale une information claire et exhaustive sur les textes en vigueur, et qui reprend pour chacun d'entre eux les dispositions principales.

Il est précisé 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.

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.

I – Autorisations de droit

1 – Autorisations spéciales 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° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat en application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié.

Deux types d'autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordées aux représentants syndicaux :

- ASA accordées aux représentants syndicaux mandatés par les statuts de leur syndicat pour participer à certaines réunions syndicales (article 13 du décret du 28 mai 1982 modifié) ;
- ASA accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger dans des organismes de concertation ou dans des groupes de travail, ou pour participer à une négociation (article 15 du décret du 28 mai 1982 modifié).

L'article 13 du décret du 28 mai 1982 modifié dispose que tout représentant syndical dûment mandaté dispose, sous réserve des nécessités de service, d'un droit individuel d'autorisation d'absence par an, s'il est mandaté par un syndicat pour assister aux congrès ou réunions d'organismes directeurs de syndicats, quel que soit le niveau de ces syndicats. La durée de cette absence est de 20 jours par an et par agent si le syndicat (union, fédération, confédération, syndical national, local ou d'établissement) est représenté au Conseil commun de la fonction publique. Si ce syndicat n'est pas représenté au Conseil commun de la fonction publique, ce crédit annuel est de 10 jours.

Ces autorisations d'absence pour raisons syndicales peuvent être refusées par le chef de service pour des raisons de nécessités de service dûment motivées. Le refus doit être explicité par écrit et seules des raisons objectives, tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être opposées.

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

- Conseil commun de la fonction publique ;
- Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;
- Comité social d'administration du personnel civil de la gendarmerie nationale ;
- Commissions administratives paritaires ;
- Commissions consultatives paritaires ;

- Comités économiques et sociaux et environnementaux régionaux ;
- Formations spécialisées ;
- Conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite;

Une autorisation d'absence est également accordée aux représentants du personnels dans le cadre de :

- Groupes de travail convoqués par l'administration ;
- 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.

Par ailleurs, l'article 16 octroie aux organisations syndicales un crédit de temps syndical qui est réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité. Ce crédit de temps peut être utilisé sous la forme de décharges d'activités de service (totales ou partielles) ou sous la forme de crédits d'heures (autorisations d'absence). Chaque organisation syndicale titulaire d'un quota de crédit de temps syndical désigne, dans la limite du nombre d'ETP qui lui est alloué, les agents qu'elle entend voir bénéficier de ces facilités horaires.

L'ensemble de ces autorisations est considéré comme du temps de travail effectif et ne donne pas lieu à écrêtage des RTT.

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

Code du travail, art.L.3142-79 et s:

Circulaire FP du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'Etat candidats à une fonction publique élective.

Les agents de l'État candidats aux élections présidentielles, législatives, sénatoriales, régionales, cantonales et municipales ainsi qu'à l'élection au Parlement européen et à l'Assemblée de Corse bénéficient de facilités de service dans les conditions fixées par les textes précités.

La durée maximum d'absence autorisée est de 20 jours ouvrables lorsque l'agent se présente comme candidat à l'assemblée nationale ou au sénat.

Cette durée est ramenée à 10 jours ouvrables lorsqu'il se présente comme candidat au parlement européen, au conseil municipal, au conseil départemental ou au conseil régional, à l'assemblée de Corse ou au conseil de la métropole de Lyon.

Sur demande de l'agent, la durée de ces absences est déduite de son solde de congés annuels. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le solde de congés annuels, les absences ne sont pas rémunérées.

3 – Autorisations d'absence accordées aux agents civils de l'Etat titulaire d'un mandat électif

Afin de concilier leur activité professionnelle avec l'exercice d'un mandat électif, les agents civils de l'Etat bénéficient d'un congé pour formation (3.1), de crédits d'heures (3.2) et d'autorisations d'absence (3.3).

3.1 Le congé pour formation

Code général de la fonction publique, art.L111-4

Code général des collectivités territoriales, art.L2123-13

Les agents publics qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient d'un congé de formation de 18 jours pour la durée de leur mandat.

La durée de ce congé est fixée à 18 jours quel que soit le nombre de mandats détenu par l'agent.

3.2 Le crédit d'heures

Code général de la fonction publique, art.L111-3

Code général des collectivités territoriales, art.L2123-2 et s., art.L3123-2 et s., art.L4135-2 et s.

Indépendamment des autorisations d'absence, les agents civils de l'Etat disposent d'un crédit d'heures attribués trimestriellement et dont le montant varie en fonction de la taille de la collectivité concernée et des fonctions exercées (maire, adjoint au maire, membre des conseils départementaux, membres des conseils régionaux).

A titre d'exemple, un adjoint au maire d'une commune d'au moins 30 000 habitants a droit à 140 heures par trimestre. Ce crédit d'heures n'est pas reportable, c'est-à-dire que les heures non utilisées au titre du crédit d'heures d'un trimestre (N-1) sont perdues et ne peuvent se cumuler avec le crédit d'heures du trimestre suivant (N+1).

Le crédit d'heure est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés et pour la détermination du droit aux prestations sociales. En revanche, le temps d'absence résultant de l'exercice d'un mandat local n'est pas assimilé à une durée de travail effective pour la détermination du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT).

3.3 Les autorisations d'absence

Code général des collectivités territoriales, art.L2123-1 et s., art.L3123-1 et s., art.L4135-1 et s. :

Circulaire FP 3 n° 2446 du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.

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

Ces autorisations d'absence de droit permettent aux élus de participer aux réunions du conseil auquel ils appartiennent. La durée de ces autorisations d'absence correspond à la durée de la réunion.

Le temps d'absence utilisé par l'agent pour l'exercice de ses fonctions locales, qui comprend les autorisations d'absences et le crédit d'heures, ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile.

4 – Autorisations d'absence accordées au titre de la vie familiale

Décret n° 2010-745 du 1er juillet 2010 portant application pour les agents publics de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 :

Circulaire FP 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'Etat :

Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pris pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (4.1) et en cas de décès d'un enfant (4.2)

4.1 Autorisations d'absence liées à la naissance d'un enfant

Code de la santé publique, art.L1225-16 et s., art. L2122-1 et s., art R2122-1 et s.:

Circulaire 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'Etat :

Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une procréation médicale à la procréation.

- Surveillance médicale liée à l'état de grossesse de l'agent

Les agents de l'Etat disposent d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le nombre d'autorisations est de 7 au cours de la grossesse (R. 2122-1 du code de la santé publique) auquel s'ajoute une autorisation supplémentaire pour assister à l'examen médical postnatal obligatoirement effectué dans les huit semaines qui suivent l'accouchement (R. 2122-2 du code de la santé publique).

- Procréation médicalement assistée

L'agent de l'Etat faisant l'objet d'une procréation médicalement assistée bénéficie, sous réserve des nécessités de service, d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à sa réalisation.

L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles ne donnent pas lieu à écrêtage des RTT.

4.2 Les autorisations d'absence en cas de décès d'un enfant

Code général de la fonction publique, art.L622-2.

En cas de décès d'un enfant, les agents civils de l'Etat bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence de 12 jours ouvrables. Cette durée est portée à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente.

En sus de ces autorisations d'absence, les agents publics disposent d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

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.

6 – Autorisations d’absence relatives à la prévention médicale dans la fonction publique
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.

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 relative aux autorisations exceptionnelles d’absence et pacte civil de solidarité.

Événements de famille	Durées maximales
Mariage ou PACS du fonctionnaire	8 jours ouvrables
Décès ou maladie très grave du conjoint Décès ou maladie très grave du père, de la mère ou des enfants	5 jours ouvrables
Mariage des pères, mères et enfants	5 jours ouvrables
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 ouvrables
Mariage des collatéraux du troisième degré (oncle, tante, neveu, nièce) Décès des collatéraux du troisième degré (oncle, tante, neveu, nièce)	1 jour ouvrable
Décès du beau-père ou de la belle-mère ²²	1 jour ouvrable

Dans le cas d'un mariage ou d'un décès, 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.

2 – Autorisations d'absence liées à la naissance

Code général de la fonction publique, art.L622-1:

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 de l'Etat :

Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).

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 (confirmés par la circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 précitée) sont rappelés ci-après :

Dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois, lorsque l'administration de l'agent bénéficie d'une crèche ou lorsque la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet, l'agent peut bénéficier d'autorisations d'absence pour allaitement.

c) Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

²² Les termes « beau-père » et « belle-mère » renvoient exclusivement aux parents du conjoint

L'agent peut bénéficier, sur avis du médecin du travail, d'un aménagement des horaires de travail, dans la limite d'une heure par jour, à compter de son 3ème mois de grossesse.

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 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

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 Pole emploi),
- 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	(5x2)+2 soit 12 j	((5x2)+2)x90% soit 11 j	((5x2)+2)x80% soit 9,5 j	((5x2)+2)x70% soit 8,5 j	((5x2)+2)x60% soit 7 j	((5x2)+2)x50% soit 6 j
Nombre de jours d'absence consécutifs autorisé	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
	28 j	28x90% soit 25 j	28x80% soit 22,5 j	28x70% soit 19,5 j	28x60% soit 17 j	28x50% 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	$(5 \times 2) + 2$ soit 12 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint	$((5 \times 2) + 2) \times 90\%$ soit 11 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint	$((5 \times 2) + 2) \times 80\%$ soit 9,5 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint	$((5 \times 2) + 2) \times 70\%$ soit 8,5 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint	$((5 \times 2) + 2) \times 60\%$ soit 7 j moins le nombre de jours d'autorisations d'absence du conjoint	$((5 \times 2) + 2) \times 50\%$ 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 :

Circulaire FP du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

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.

5 – Autorisations d'absence et facilités d'horaires relatives à la vie éducative de l'enfant

5.1 Autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents de l'Etat 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'Etat, parents d'élèves

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.

5.2 Facilités d'horaires pouvant être accordées aux parents à l'occasion de la rentrée scolaire *Circulaire FP n° 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire.*

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 préélémentaire ou élémentaire ou les entrées en sixième.

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

6 – Autorisations d'absence liées à des motifs civiques et à des actions citoyennes

6.1 Autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents donneurs de sang *Code de la santé publique, article D.1221-2.*

L'article D.1221-2 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.1221-2 du Code de la santé publique.

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

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

Article L723- 12 du code de la sécurité intérieure :

Loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers modifiée par la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique :

Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires :

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

Circulaire du 25 octobre 2005 relative au développement du volontariat de sapeur-pompier.

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.

Les sapeurs-pompiers volontaires reçoivent une formation initiale dispensée dès le début de la période d'engagement, sur une période allant d'une à 3 années. Une formation continue et de perfectionnement permet par ailleurs d'entretenir et de développer des spécialités, avec des séances de formation organisées tout au long de l'engagement.

Des conventions de disponibilité peuvent être conclues avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) afin de fixer les conditions de la disponibilité pour la formation et les missions opérationnelles pendant le temps de service.

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.

6.3 Autorisations d'absences susceptibles d'être accordées à l'agent membre d'une association agréée en matière de sécurité civile

Code général de la fonction publique, article L. 622-3

L'agent membre d'une association agréée en matière de sécurité civile, sollicités pour la mise en œuvre du plan ORSEC ou par l'autorité de police en cas d'accident, sinistre ou catastrophe, peut bénéficier d'autorisations d'absence pour la durée de l'intervention ou de la mission.

L'agent qui souhaite bénéficier de celles-ci doit obtenir l'accord de l'autorité dont il relève avant de s'absenter.

7 – 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.

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

Loi n° 2015-1541 du 17 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale :

Code du sport – article L.221-7.

L'article L221-7 du code des sports 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. Ainsi, le sportif, l'arbitre ou le juge de haut niveau, inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau arrêtée chaque année par le ministre des sports en application des dispositions de l'article L.221-2 du code des sports, peut bénéficier d'aménagements d'horaires ou d'autorisations d'absence, afin de poursuivre son entraînement et de participer à des compétitions sportives.

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 ».

III Autres congés

1 – Le congé de maternité

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat :

Code général de la fonction publique, art. L631-3 et suivant :

Code du travail, art. L1225-17 et suivant :

Code du travail, art. L1225-21.

Les agents de l'Etat bénéficient d'un congé de maternité qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie de la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement sur la période postérieure à cette date est accordé de droit à l'agente qui en fait la demande.

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat indique la durée du report qui ne peut être supérieur à 3 semaines.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

- *Prolongation du congé maternité liée à l'état pathologique de l'agente*

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat, art 4.

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

- *Prolongation du congé maternité liée à l'hospitalisation de l'enfant*

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat, art 5.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé maternité est prolongé du nombre de jours restants entre la date de l'accouchement et le début du congé de maternité. Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Exemple : Une agente transmet à son chef de service un certificat médical qui atteste de son état de grossesse et qui précise qu'elle accouchera le 15 janvier. Son congé maternité doit donc normalement débiter le 4 décembre. En réalité, l'agente accouche le 20 novembre. Le congé de maternité est donc prolongé des jours compris entre le 20 novembre et le 4 décembre.

- *Report du congé maternité liée à l'hospitalisation de l'enfant*

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat, art 6 ;

Code général de la fonction publique, art L631-5.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'agent peut reporter tout ou partie des congés prévus à l'article L631-3 et L631-4 du code général de la fonction publique.

Tableau récapitulatif :

Évènements de famille	Période prénatale	Période postnatale
Naissance d'un enfant ou d'un second enfant	6 semaines avant la date présumée de l'accouchement	10 semaines après la date de l'accouchement
Naissance de jumeaux	12 semaines avant la date présumée de l'accouchement	22 semaines après la date de l'accouchement
Naissance de triplés ou plus	24 semaines avant la date présumée de l'accouchement	22 semaines après la date de l'accouchement
Naissance d'un troisième enfant ou plus	8 semaines avant la date présumée de l'accouchement	18 semaines après la date de l'accouchement

2 – Le congé de naissance et congé pour l'arrivée d'un enfant avant son adoption

Loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat ;

Code général de la fonction publique, Art. L. 631-6 ;

Code général de la fonction publique, Art. L. 631-7 ;

Code du travail, Art.L3142-4 ;

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

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

Un congé d'une durée de trois jours ouvrables est accordé au père de l'enfant, au fonctionnaire conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle à l'occasion de chaque naissance. Ce congé souvent assimilé à tort à une autorisation d'absence, constitue un véritable congé dont les agents bénéficient de droit.

Le fonctionnaire en activité a droit au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3142-4 du code du travail.

Les 3 jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou non, dans les 15 jours qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption.

3 – Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat ;

Code général de la fonction publique, art L631-9 ;

Code du travail, art.L1225-35 ;

Code de la sécurité sociale - articles L.331-8 et D.331-3 ;

Circulaire fonction publique FP3/FP4 n° 2018 du 24 janvier 2002 relative à l'instauration du congé paternité de l'Etat.

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.

Ce droit est ouvert aux fonctionnaires, aux agents non titulaires et aux ouvriers de l'Etat.

Il est accordé sur demande du père, ou éventuellement de la personne qui est mariée, pacsée ou vivant maritalement avec la mère, pour une durée de 25 jours, ou pour une durée de 32 jours en cas de naissance multiples. Les 25 ou les 32 jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris.

Le congé comporte 2 périodes distinctes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance (obligation de prendre le congé de naissance de 3 jours et la 1ere période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant).
- 1 période de 21 jours calendaires qui peut être fractionnée. Ces 21 jours peuvent être pris en une seule fois ou en 2 périodes au plus, chacune de ces périodes devant comporter une durée minimale de 5 jours.

Le congé doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né ou décès de la mère (article D 1225-8 du code du travail).

La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date du début du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père fonctionnaire, au conjoint de la mère ou à l'agent vivant en concubinage avec la mère.

Tableau récapitulatif :

Évènements de famille	Première période	Seconde période	Délais
Naissance d'un enfant	4 jours calendaires consécutifs	21 jours fractionnable en deux périodes	Dans les 6 mois suivant la naissance
Naissance multiple	4 jours calendaires consécutifs	28 jours fractionnables en deux périodes	

Ce congé se cumule avec le congé de naissance de 3 jours.

Exemple : Un agent dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Le congé débute donc le 1er jour ouvrable suivant la naissance, c'est-à-dire le lundi, et se termine le mercredi. L'agent a l'obligation de prendre immédiatement 4 jours de congé de paternité et d'accueil d'enfant. Le congé de paternité et

d'accueil d'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche. L'agent doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

4 – Le congé d'adoption

Code général de la fonction publique, article L. 631-8

Code du travail, article L.1225-37

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat articles 10 à 12

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, article 1

Ce congé est ouvert à l'agent à qui l'autorité administrative compétente confie un enfant en vue de son adoption. La durée de ce congé est prévue par les dispositions de l'article L1225-37 du code du travail.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Tableau récapitulatif :

Situation familiale	Durée du congé
Adoption	16 semaines maximum
Adoption portant à trois le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge	18 semaines maximum
Adoptions multiples	22 semaines maximum

5 – Le congé de présence parentale

Code général de la fonction publique, art L632-1 à art L632-4

L'agent bénéficie de droit, sur sa demande, d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

La durée maximale de ce congé, au cours d'une période 36 mois, est de 310 jours ouvrés.

L'agent en congé de présence parentale n'est pas rémunéré. Il bénéficie toutefois de l'allocation journalière de présence parentale dans les conditions fixées par les dispositions du code de sécurité sociale précitées.

6 – Le Congé de solidarité familiale

Code général de la fonction publique, art L633-1

Code de la santé publique, art L.1111-6

Le congé de solidarité familiale est accordé à l'agent dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de

confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé est accordé pour période maximale de 3 mois, renouvelable une fois et n'est pas rémunéré. Toutefois, il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie selon les conditions fixées par le code de sécurité sociale.

Il prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

Tableau récapitulatif

Situation familiale	Durée du congé	Rémunération
Affection grave et incurable ou pathologie mettant en jeu le pronostic vital d'un membre de la famille	3 mois maximum renouvelable une fois pour la même durée	Non

7 – Le congé proche aidant

Code général de la fonction publique, art L634-1 :

Code du travail, art L.3142-16 :

Code de la sécurité sociale, art L.168-8.

Le congé de proche aidant est accordé à l'agent lorsque l'un des membres de sa famille présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé ne donne pas lieu à rémunération. Toutefois, l'agent peut percevoir l'allocation journalière du proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale.

Tableau récapitulatif :

Situation familiale	Durée du congé	Rémunération
1° Conjoint 2° Concubin 3° Partenaire d'un PACS 4° Ascendant 5° Descendant 6° Enfant à charge 7° Collatéral jusqu'au 4 ^e degré 8° Personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside 9° Personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent entretient des liens étroits et stables 10° Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4 ^e degré du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS	3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'agent	Non

8 – Le congé accordé au titre de l'organisation de la réserve militaire et du service de défense

Code général de la fonction publique – article L644-1 ;

Code de la défense – article L4251-6 ;

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

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Circulaire du 2 août 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire.

Le fonctionnaire qui accomplit sur son temps de travail 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.

Il est placé en position de détachement pour la période excédant cette durée.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant cette durée.

L'agent réserviste doit aviser son employeur au moins 1 mois avant le début de sa mission.

9 – Les congés accordés par les articles L. 641-1 et suivants du code général de la fonction publique

Articles L. 641-1 et suivants du code général de la fonction publique.

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, dit congé de solidarité familiale, sur demande écrite du fonctionnaire, pour accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant son le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause,
- 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.

Les agents non titulaires peuvent bénéficier de ces congés en application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 11 et 19ter.

Modalités de calcul des JRTT pour les temps partiels

Options	Régime hebdo	Temps plein 5 jours						
ARTT	Décompte annuel	Congés annuels	Congés suppl.	Jours ARTT	Total	Nbre de jours travaillés	Vol horaire	Temps de travail 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 congrés	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 congrés	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 congrés	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)

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 :