

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER

Direction générale de la gendarmerie

**Circulaire n°93000 du 22 décembre 2023**  
**relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale**

NOR : IOMJ2335514C

*Référence :*

- Arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale (*JO* n°2006 du 15 novembre 2012, texte 13, et *JO* n°0008 du 10 janvier 2013, texte 17).

*Pièces jointes :*

*Texte abrogé :*

- Circulaire n°93000 du 8 juillet 2016 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie (NOR : INTJ1615869C).

## **PRÉAMBULE**

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application de l'arrêté du 29 octobre 2012 qui met en œuvre, notamment, des horaires variables en gendarmerie<sup>1</sup>.

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

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

Ce texte s'applique à tous les personnels civils, quelle que soit leur situation juridique ou statutaire, affectés en gendarmerie.

Il convient toutefois, s'agissant des ouvriers de l'État, de tenir compte des dispositions particulières qui leur sont applicables conformément à la circulaire ministérielle du 28 décembre 2001<sup>2</sup>.

### **2. DUREE DU TRAVAIL**

#### **2.1. Le temps de travail effectif**

##### **2.1.1. Définition générale**

Conformément aux articles 1 et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la

<sup>1</sup> Les textes réglementaires en vigueur au ministère de l'intérieur sont consultables sur le site intranet de la DRH du ministère

<sup>2</sup> Circulaire du ministre de l'intérieur en date du 28 décembre 2021 relative aux ARTT des ouvriers de l'État.

magistrature :

- la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

- le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

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

### ***2.1.2. Temps inclus dans le temps de travail effectif***

Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur, dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors qu'il se trouve en permanence à la disposition de son supérieur hiérarchique. Sont ainsi comptabilisés dans ce temps de travail effectif, les temps de pause de courte durée (20 minutes) mentionnés à l'article 3-I du décret du 25 août 2000 que les agents sont contraints de prendre sur leur poste de travail à la demande de la hiérarchie afin de rester à sa disposition. Ces 20 minutes peuvent être prises, le cas échéant, de manière fractionnée par période de 6 heures de travail ou à titre exceptionnel à la fin d'une vacation prévue pour durer 6 heures ;

- le temps pendant lequel l'agent est autorisé par le chef d'organisme à exercer ses fonctions en télétravail<sup>3</sup> à son domicile, dans un lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel en utilisant les technologies de l'information et de la communication. N'est pas comptabilisé dans ce temps de travail effectif, le temps de pause méridienne obligatoire.

- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris, dans ce cas, le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour (voir le § 4.1.) ;

- les temps de permanence assurés sur son lieu de travail ou dans un lieu désigné par la hiérarchie ;

- les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent ;

- le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par le chef d'organisme (y compris les formations en vue de la préparation aux examens et concours administratifs) ;

- le temps pendant lequel l'agent dispense une formation au profit d'agents relevant du statut général de la fonction publique et autorisée par le chef d'organisme ;

- le temps pendant lequel l'agent dispense une formation non rémunérée en lien avec l'activité de son service et autorisée par le chef d'organisme ;

- le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours de la fonction publique sous réserve de l'autorisation du chef d'organisme ;

- le temps consacré aux visites médicales organisées au titre de la médecine du travail ou de prévention ainsi que le cas échéant, les examens complémentaires prescrits ;

- le temps consacré aux consultations à caractère social et syndical avec l'accord du chef d'organisme, pendant les heures de travail et sur son lieu de travail ;

- pour les personnels concernés, le temps de douche après l'accomplissement de travaux salissants ;

<sup>3</sup> Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

- 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<sup>4</sup> ou qu'elle corresponde à une demande expresse des représentants du personnel<sup>5</sup> ;

- l'heure d'information syndicale mensuelle à condition que la réunion ait lieu dans les locaux de l'administration.

### **2.1.3. Temps exclu 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 I (sauf exception mentionnée explicitement) ;

- la durée des congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de maladie de longue durée ;

- la durée du congé de naissance (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, article L631-6 du code général de la fonction publique) ;

- la durée du congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (article L631-7 du code général de la fonction publique) ;

- la durée des congés de maternité ;

- la durée du congé d'adoption ;

- la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (loi n° 46-1085 du 18 mai 1986 et loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001, décret n°2020- 871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat) ;

- la durée du congé de solidarité familiale (article 34-9° de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) (article L633-1 du code général de la fonction publique) ;

- la durée du congé de présence parentale (article L632-1 et suivant du code général de la fonction publique) ;

- la durée du congé de proche aidant (article L634-1 du code général de la fonction publique) ;

- la durée des congés liés à des activités civiques (article L641-1 à L644-5 du code général de la fonction publique) ;

<sup>4</sup> dans le cadre d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 15, dite « ASA 15 ».

<sup>5</sup> au titre des autorisations spéciales d'absence de l'article 13 ou de l'article 16 – dites « ASA 13 » et « ASA 16 ».

3 - Certaines sujétions qui, sans être du temps de travail effectif, sont compensées ou indemnisées :

- les temps d'astreinte définis à l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : le temps d'astreinte, hors intervention n'a pas à être décompté du temps de repos pour le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires définis à l'article 3 du décret susmentionné ;

- les temps de déplacements, accomplis en dehors de l'amplitude des horaires des plages mobiles du service et imposés par l'administration dans les conditions fixées par l'article 7 de l'arrêté interministériel du 6 décembre 2001<sup>6</sup> 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 moyenné hebdomadaire des déplacements effectués par l'agent au cours de l'année n-1.

#### ***2.1.4. Modalités de modération des droits à jours ARTT***

Il est rappelé que les jours ARTT sont accordés en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaire. Ainsi, ne peuvent être considérés comme du temps de travail effectif, les jours d'absence mentionnés au 2.1.3. de la présente circulaire. Plus globalement, les jours non travaillés ne peuvent, sous réserve de certaines autorisations d'absence (annexe I), 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 1er janvier 2023 au 30 juin 2023 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<sup>7</sup>. 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 II.

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

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

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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).

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

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

## **2.2. Le décompte de la durée de travail**

L'article 1er du . dispose que :

*« La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine (...). Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée annuelle peut être réduite par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant de sa formation spécialisée, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».*

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

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

### **2.2.1 Le décompte général**

#### *Règle générale*

La durée annuelle du travail d'un agent à temps complet relevant du champ d'application du présent document est fixée à 1607 heures conformément à l'article 1<sup>er</sup> 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 déduit 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 1607 heures :*

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

### **2.2.2. L'enregistrement du temps de travail**

Un dispositif automatisé d'enregistrement du temps de travail, déclaré auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés<sup>8</sup>, est mis en œuvre dans les services de la gendarmerie nationale dès lors que des personnels civils y travaillent. Les agents peuvent obtenir communication des informations à caractère personnel qui les concernent (droits d'information, d'accès et de rectification), en application de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée.

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

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

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

- les modalités de validation du temps de travail en cas de déplacement (formation, réunions à l'extérieur, départ en mission depuis son domicile, réunions organisations syndicales /administration etc.) ;
- les modalités de validation du temps de travail pour les personnels relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 (cf. §3.2.2) (afin de vérifier le respect des garanties minimales) ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas de congé maladie ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas d'autorisation d'absence ;
- les modalités de validation du temps de travail en cas de facilités horaires accordées pour raisons médicales ;
- les modalités de prise en compte des retards involontaires (fonctionnement des transports en commun par exemple) ;
- les modalités de validation des heures supplémentaires, des temps de déplacements, de compensation des astreintes, des interventions et des permanences ;
- les modalités de validation des heures de décharge syndicale.

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

<sup>8</sup> Décret n° 2012-895 du 19 juillet 2012 modifié portant autorisation d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Agorha » relatif à la gestion des ressources humaines de la gendarmerie nationale.

**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**

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

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

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

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

## **3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **3.1. Fonctionnement des services et présence des agents**

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

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

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

L'article 10 prévoit la possibilité d'imposer, à raison des missions des services, un taux de présence minimum de 50% des effectifs du service (personnels civils et militaires) au-delà des plages fixes.<sup>9</sup>

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 afin de préserver un maximum de souplesse : il prend en compte tous les personnels, civils et militaires, y compris ceux qui exercent leur fonction en télétravail, qui concourent au fonctionnement du service.

---

<sup>9</sup> Le niveau dont il est question à travers le terme « service » est principalement le niveau bureau.

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 de la formation spécialisée compétente, au regard des nécessités de service et du bon fonctionnement des différents services.

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

Il appartient ainsi au chef d'organisme, après la consultation de la formation spécialisée compétente, 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 de l'intérêt 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 à restituer.

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.

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 de la formation spécialisée 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 la formation spécialisée compétente. Il conviendra, dès lors que le cycle

de travail est un cycle de travail « atypique », de le mentionner très clairement sur la fiche de poste des agents concernés.

### ***3.2.1. Cycle hebdomadaire ou dérogatoire***

Le cycle hebdomadaire retenu en gendarmerie nationale est le suivant :

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

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

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

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

La détermination du cycle de travail répond à une logique d'organisation du service. Les possibilités de dérogation offertes par l'article 3 de l'arrêté ne peuvent par conséquent se concevoir que par organisme, partie d'organisme ou nature de fonction. Il n'est donc pas possible, au sein d'un organisme dont le rythme d'activité ne peut s'accommoder du cycle hebdomadaire de 38 heures, que chaque agent choisisse individuellement son cycle particulier.

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

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.

Les commandants de formation administrative et d'organisme administré comme tel ont toutefois la possibilité d'aménager ces plages fixes, notamment quant au début de celles-ci, afin de prendre en compte les contraintes locales (horaires scolaires ou autres) dès lors que cela est compatible avec le bon fonctionnement du service. Ces modifications ne peuvent consister qu'en un assouplissement de celles-ci, dans la limite d'une demi-heure par rapport à l'horaire fixé dans le cycle de référence (exemple : passage de 9h à 9h30 pour le début de la plage fixe du matin). Toute modification des plages fixes comme variables devra être formalisée dans le règlement intérieur du service concerné et soumise à l'avis de la formation spécialisée. Le projet de modification devra au préalable faire l'objet d'un dialogue social au sein du service concerné (FA ou organisme administré comme tel).

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

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

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

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

### **Les personnels relevant de droit de l'article 10**

*En administration centrale :*

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

Les psychologues cliniciens.

### **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, au commandement des écoles de la gendarmerie, au commandement de la gendarmerie outre-mer et dans les services à compétence nationale : les chefs de service, les chefs de bureau et leurs adjoints, les chefs de section ;
- dans les autres formations administratives ou 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 III.

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<sup>10</sup>. Ils ne pourront se voir appliquer ni le régime des horaires variables, qui n'a de sens que pour les agents relevant d'un décompte horaire de leur temps de travail, ni le dispositif de crédit-débit.

#### **3.2.3. Les ouvriers de l'État**

Le régime de travail des ouvriers de l'État sera celui du service dans lequel ils travaillent. Pour autant, il a été nécessaire, compte tenu des particularités liées à leur statut de préciser un certain nombre de points, qui font l'objet d'une circulaire particulière en date du 28 décembre 2001<sup>11</sup>.

Il sera recherché dans toute la mesure du possible, pour les ouvriers d'État du ministère de l'intérieur affectés au sein du périmètre « gendarmerie », une application en cohérence avec les dispositions adoptées au profit des ouvriers de l'État au ministère de la défense<sup>12</sup>.

### **3.3. Gestion des jours ARTT et congés annuels**

Conformément aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires en activité ont droit, pour une année de

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Circulaire du ministre de l'intérieur en date du 28 décembre 2001 relative aux ARTT des ouvriers de l'État.

<sup>12</sup> 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.

service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaire de service.

Le calendrier des congés est fixé par le chef de service, après consultation des personnels intéressés, en tenant compte de la situation individuelle des agents et de l'intérêt du service. Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. Il appartient au chef de service de faire droit aux demandes des agents sous réserve du bon fonctionnement du service.

Les agents contractuels de droit public<sup>13</sup> bénéficient d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

### *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 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 conformément à l'arrêté du 29 octobre 2012 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale.

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

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

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

Un report<sup>14</sup> de congé annuel sera toutefois accordé à l'agent qui n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence du fait d'un des congés de maladie prévus par les dispositions<sup>15</sup> du code général de la fonction publique.

L'agent n'ayant pas pu prendre ses congés annuels en raison d'une absence prolongée pour raison de santé a droit au report automatique de ses congés annuels.

Le report est accordé dans les cas suivants :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

Il résulte de la jurisprudence<sup>16</sup> que les congés annuels non pris du fait de congés maladie peuvent être reportés pendant une période de 15 mois maximum, dans la limite de 4 semaines de

<sup>13</sup> Visés à l'article 1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

<sup>14</sup> Cf. circulaire DGAFP n° BCRF1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

<sup>15</sup> Cf. Chapitre II, Titre II, du Livre VIII du Code général de la fonction publique.

congés par année. Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+2.

### **3.3.2. Les jours ARTT**

#### **3.3.2.1 Modalités d'organisation du service**

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

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

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

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

#### **3.3.2.2. Modalités d'utilisation des jours ARTT**

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

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

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

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

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

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

### **3.4. Les autorisations d'absence**

L'annexe I définit les autorisations d'absence et facilités horaires pouvant être accordées aux personnels civils. 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**

---

<sup>16</sup> Cour de justice européenne – 22 novembre 2011 – Extinction du droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie à l'expiration d'un délai prévu par la réglementation nationale, et Conseil d'État – n°406009 – 26 avril 2017.

Les textes publiés au Journal officiel du 15 janvier 2002<sup>17</sup> 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<sup>18</sup> 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 formations spécialisées intéressées du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires par service.

**La règle de compensation des heures supplémentaires est la récupération horaire.**

Toutefois, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées à tous les agents titulaires de catégories B et C, aux agents contractuels (B et C) sous réserve d'une mention dans leur contrat, et aux ouvriers de l'État, dès lors que leurs missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ordonnées par la hiérarchie.

Les heures seront indemnisées dans les conditions fixées au niveau interministériel pour les personnels qui peuvent, au regard de la réglementation<sup>19</sup>, en bénéficier.

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

## 4. PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES-

### 4.1 Les astreintes et les interventions

Les heures effectuées en astreinte et intervention sont compensées ou indemnisées dans les conditions prévues par le 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 et l'arrêté du 26 janvier 2022 fixant les taux des indemnités et

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale.

#### **4.1.1 Les astreintes**

Les astreintes sont organisées pour faire face à des urgences et des imprévus et donnent lieu à des compensations, en temps ou en rémunération.

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 en dehors de ses heures habituelles de travail. 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 les services où les agents seront susceptibles d'être placés en astreinte, en précisant les missions pouvant justifier ce placement. Ces informations devront figurer dans le règlement intérieur de l'organisme.

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 la formation spécialisée compétente des postes classés dans cette catégorie.

L'astreinte est assurée à tour de rôle, selon un roulement défini à l'avance avec les agents en veillant dans la mesure du possible à une répartition équilibrée des périodes d'astreinte entre les agents d'un même service.

Les astreintes doivent s'intégrer dans le planning des agents en tenant compte du fait que, si elles ne sont pas limitées en elles-mêmes par un nombre d'heures ou de jours maximum, il convient de s'assurer que la réalisation d'éventuelles interventions (comptabilisées comme du temps de travail effectif) par l'agent au cours de périodes d'astreinte ne conduirait pas à contrevenir aux garanties minimales en matière de temps de travail.

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

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

La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation du comité social d'administration.

#### **4.1.2 Les interventions**

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

Dans l'hypothèse où les agents placés sous astreinte sont amenés à intervenir, les modalités de compensation sont prévues par le 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 et l'arrêté du 26 janvier 2022 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale. Cette compensation est exclusive de tout autre système de rémunération ou de compensation d'ores et déjà en vigueur : les périodes d'astreintes ne peuvent donner lieu au versement d'IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires).

Les ouvriers de l'Etat du ministère des armées affectés en gendarmerie nationale peuvent par ailleurs bénéficier, en parallèle des textes mentionnés au paragraphe précédent, des dispositions de l'arrêté du 28 mars 2002 déterminant les possibilités de recours aux astreintes pour les ouvriers de l'Etat du ministère de la défense et leurs modes de compensation.

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. 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 les garanties minimales du repos quotidien de 11 heures consécutives et le droit à un repos hebdomadaire d'une durée ne pouvant être inférieure à 35 heures.

Ainsi, il convient d'être vigilant dans la conciliation des heures d'intervention pendant les astreintes avec les horaires de reprise du travail au regard de la garantie minimale des 11 heures de repos quotidien à respecter.

La possibilité d'être amené à effectuer des astreintes et des interventions devra figurer sur la fiche de poste et sur le contrat de travail pour les contractuels.

#### **4.2. Les permanences**

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

Il est 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'ensemble des agents relevant du périmètre « gendarmerie » est susceptible d'être placé en position de permanence.

Toutefois, il conviendra que chaque chef d'organisme définisse les services où les agents seront susceptibles d'être placés en permanence, en précisant les missions pouvant justifier ce placement. Ces informations devront figurer dans le règlement intérieur de l'organisme.

Il est possible de recourir aux permanences pour :

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

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

Les permanences ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire, ou de compensation horaire, selon les périodes de contraintes, dans les conditions prévues par le 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 et l'arrêté du 26 janvier 2022 fixant

les taux des indemnités et les modalités de compensation des permanences des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale.

Les périodes de permanence doivent se concilier avec les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail au titre desquelles figurent le droit à un repos minimum journalier de 11 heures consécutives et le droit à un repos hebdomadaire d'une durée ne pouvant être inférieure à 35 heures.

La possibilité d'être amené à effectuer des permanences devra figurer sur la fiche de poste et sur le contrat de travail pour les contractuels.

## 5. ARTT ET TEMPS PARTIEL

Les agents travaillant à temps partiel ont la possibilité de :

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

Un agent travaillant à temps partiel qui choisit de revenir à temps plein revient à une rémunération à temps plein.

Il ne s'inscrit en revanche plus dans le temps choisi individuellement (absence le mercredi par exemple) mais dans l'organisation collective de l'organisme.

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

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

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

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

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 de la formation spécialisée compétente.

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 de la formation spécialisée.

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

### **6.1. Mise en œuvre du cycle mensuel**

Le seuil d'écrêtage du crédit d'heures est fixé à 12h00.

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

La journée de récupération est décomptée forfaitairement à 7h36.

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

### **6.2. Mise en œuvre du cycle sur la quinzaine**

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

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

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

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

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

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

## 7. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte à l'ensemble des agents selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État<sup>20</sup> et précisées par une circulaire d'application<sup>21</sup>.

## 8. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Chaque organisme doté d'une formation spécialisée adopte un règlement intérieur qui décline les éléments contenus dans cette circulaire. Ces règlements intérieurs sont soumis à l'avis de la formation spécialisée compétente.

## 9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente circulaire, qui abroge et remplace la circulaire n° 93000 du 8 juillet 2016 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale, entrera en vigueur au lendemain de sa publication au Bulletin officiel du ministère de l'intérieur.

Fait le **22 DEC. 2023**

**Le général de corps d'armée Bruno ARVISET**  
directeur des ressources humaines  
de la gendarmerie nationale



<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

## 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 (autorisation 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 5 jours ouvrables. Cette durée est portée à 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans 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 réintégré 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	5 jours ouvrables

Décès ou maladie très grave du père, de la mère ou des enfants	
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 <sup>1</sup>	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*

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.

<sup>1</sup> Les termes « beau-père » et « belle-mère » renvoient exclusivement aux parents du conjoint

### **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, <b>soit 6 j</b>	(5+1)x90% <b>soit 5,5 j</b>	(5+1)x80% <b>soit 5 j</b>	(5+1)x70% <b>soit 4 j</b>	(5+1)x60% <b>soit 3,5 j</b>	(5+1)x50% <b>soit 3 j</b>

Nombre de jours d'absence consécutifs autorisés	<b>8 j</b>	8x90% <b>soit 7 j</b>	8x80% <b>soit 6,5 j</b>	8x70% <b>soit 5,5 j</b>	8x60% <b>soit 5 j</b>	8x50% <b>soit 4 j</b>
	<b>15 j</b>	15x90% <b>soit 13,5 j</b>	15x80% <b>soit 12 j</b>	15x70% <b>soit 10,5 j</b>	15x60% <b>soit 9 j</b>	15x50% <b>soit 7,5 j</b>

## 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	$(5 \times 2) + 2$ <b>soit 12 j</b>	$((5 \times 2) + 2) \times 90\%$ <b>soit 11 j</b>	$((5 \times 2) + 2) \times 80\%$ <b>soit 9,5 j</b>	$((5 \times 2) + 2) \times 70\%$ <b>soit 8,5 j</b>	$((5 \times 2) + 2) \times 60\%$ <b>soit 7 j</b>	$((5 \times 2) + 2) \times 50\%$ <b>soit 6 j</b>
Nombre de jours d'absence consécutifs autorisé	15 j	15x90% <b>soit 13,5 j</b>	15x80% <b>soit 12 j</b>	15x70% <b>soit 10,5 j</b>	15x60% <b>soit 9 j</b>	15x50% <b>soit 7,5 j</b>
	28 j	28x90% <b>soit 25 j</b>	28x80% <b>soit 22,5 j</b>	28x70% <b>soit 19,5 j</b>	28x60% <b>soit 17 j</b>	28x50% <b>soit 14 j</b>

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.L225-17 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 semaine 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 :*

<b>Évènements de famille</b>	<b>Première période</b>	<b>Seconde période</b>	<b>Délais</b>
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 :*

<b>Situation familiale</b>	<b>Durée du congé</b>
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*

<b>Situation familiale</b>	<b>Durée du congé</b>	<b>Rémunération</b>
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 :*

<b>Situation familiale</b>	<b>Durée du congé</b>	<b>Rémunération</b>
1° Conjoint 2° Concubin	3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'agent	Non

3° Partenaire d'un PACS		
4° Ascendant		
5° Descendant		
6° Enfant à charge		
7° Collatéral jusqu'au 4è 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 4è degré du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS		

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

*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 (sur un poste opérationnel) d'une durée inférieure ou égale à 20 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 trente 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)

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

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

Hypothèse 4 : Agent à 60 % (3 jours)

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

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

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

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

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

*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 CHARGES DE FONCTION D'ENCADREMENT**

OU

**DE FONCTION DE CONCEPTION  
AVEC LARGE AUTONOMIE DE TRAVAIL**

[Ville], le [date]

Je soussigné(e) :

Grade :

Fonction :

Date de prise de fonction :

Date de début de l'article 10 :

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

Signature de l'agent

Avis et signature du supérieur hiérarchique :

**Demande de dérogation individuelle au cycle hebdomadaire de travail  
en application de l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2012**

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

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

[Ville], le [date]

Je, soussigné(e) : *nom, prénom*

Corps, grade :

Affectation :

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

Cycle dérogatoire demandé :

Signature de l'agent

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

Cycle dérogatoire accordé :