

**Décision n° 2025-82 du 16 décembre 2025
relative à la modification du règlement intérieur du temps de travail du Cerema**

Le directeur général du Cerema,

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2013-431 du 28 mai 2013 portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services de transports, notamment le titre IX ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2013-1273 du 27 décembre 2013 relatif au Cerema ;

Vu le décret du 31 mars 2022 portant nomination du directeur général du Cerema ;

Vu les avis du comité social d'administration du Cerema en date du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025 ;

Vu les avis de la formation spécialisée du comité social d'administration du Cerema en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en date du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025 ;

décide

Article 1

Le règlement intérieur du temps de travail du Cerema modifié, annexé à la présente décision, entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est accessible via le bureau numérique du Cerema.

Article 2

La présente décision abroge la décision n° 2022-106 du 20 décembre 2022.

Article 3

La présente décision sera publiée au bulletin officiel du Cerema.

Fait à Lyon, le 16 décembre 2025

Le directeur général
Pascal Berteaud



Règlement intérieur du temps de travail du Cerema

Entrée en application le 1er janvier 2017

Version mise à jour le 4 décembre 2025

PARTIE A – RÈGLEMENT COMMUN A TOUS LES AGENTS

1.	Préambule	5
1.1.	Le Cerema, cadre réglementaire.....	5
1.2.	RITT du Cerema – principes	5
1.2.1.	Cadre général	5
1.2.2.	Périmètre d'application.....	6
1.2.3.	Durée d'application	6
1.3.	Modalités de suivi et d'évaluation du présent règlement	6
2.	Le temps de travail : les garanties minimales - définitions et principes	8
2.1.	Les garanties minimales	8
2.2.	Temps de travail effectif.....	8
2.2.1.	Durée du travail	8
2.2.2.	Définition du temps de travail effectif.....	9
2.2.3.	Qualification des temps de travail.....	9
3.	Les cycles de travail et le décompte du temps de travail.....	11
3.1.	Les cycles de travail.....	11
3.1.1.	Cycle hebdomadaire à horaire fixe	11
3.1.2.	Cycle hebdomadaire à horaire variable	12
3.1.3.	Les cycles non hebdomadaires	12
3.1.4.	Le service à temps partiel	15
3.2.	Le décompte du temps de travail.....	15
3.2.1.	Plage d'enregistrement du temps de travail.....	15
3.2.2.	Fonctionnement de l'horaire fixe	15
3.2.3.	Fonctionnement de l'horaire variable.....	15
3.2.4.	Amplitude de la journée de travail	16
3.2.5.	La pause méridienne	16
3.2.6.	La récupération horaire et les horaires variables	17
3.3.	Les heures supplémentaires, astreintes, sujétions	18
3.3.1.	Les heures supplémentaires.....	18
3.3.2.	Les sujétions horaires.....	18
3.3.3.	Le régime de l'astreinte	19
3.3.4.	Cas particulier des interventions en situation de crise	19
3.4.	Le temps de trajet de l'agent en mission	20
3.4.1.	Dispositions générales : le temps de trajet entre le lieu de départ et le lieu d'arrivée de la mission est compensé	20
3.4.2.	Temps compensé dans le cas d'un déplacement en transport en commun	20
3.4.3.	Temps compensé dans le cas d'un déplacement en mode doux	21
3.4.4.	Temps compensé dans le cas d'un déplacement en véhicule terrestre à moteur	21
3.4.5.	Dispositions spécifiques relatives aux déplacements en mission avec matériels embarqués (La nature du matériel rendant indispensable l'usage du véhicule de service utilisé) ou en véhicules techniques spécialisés	22
3.4.6.	Dispositions spécifiques relatives aux déplacements liés aux interventions pendant une période d'astreinte	22
3.4.7.	Dispositions spécifiques aux trajets en véhicules terrestres à moteur.....	22
3.4.8.	Dispositions relatives à la durée entre des trajets ou déplacements successifs.....	22
3.5.	Le télétravail	22
3.6.	La comptabilisation du temps.....	23
3.6.1.	Les dispositions générales.....	23
3.6.2.	Le décompte des principales composantes du temps de travail.....	24
3.6.3.	Décompte du temps de travail des agents en mission	25
3.6.4.	Suivis et bilans.....	25
3.6.5.	Le paramétrage de l'outil de suivi du temps de travail	25
4.	Les congés et les absences	26
4.1.	Les congés (dont CET), les modalités de fractionnement.....	26
4.1.1.	Les congés annuels	26
4.1.2.	Congés et temps partiel	26
4.1.3.	Compte épargne temps (CET).....	26
4.2.	Les jours RTT, la journée solidarité.....	27
4.2.1.	Le volume de jours RTT	27
4.2.2.	Cas des jours RTT gérés comme des congés.....	27
4.2.3.	Journée de solidarité.....	27
4.2.4.	Le don de jours RTT ou congés annuels.....	28
4.3.	Durée d'absence du service dans le cadre de congés ou de jours RTT	29

4.4.	Les autorisations d'absence.....	29
4.5.	Cas particuliers d'absence pendant les plages fixes.....	29
4.5.1.	Difficultés de transport et événements climatiques exceptionnels.....	29
4.5.2.	Autres cas	30
5.	Annexes.....	31
5.1.	Les textes de référence	31
5.2.	Le cycle occasionnel de référence au Cerema (opérations programmées)	39
5.3.	Le cycle saisonnier de référence au Cerema	42
5.4.	Congés annuels, jours RTT et service à temps partiel : précisions.....	43
5.4.1.	Trois organisations pour le temps partiel	43
5.4.2.	Les droits à congés	44
5.4.3.	Impact des congés pour raison de santé sur le nombre de jours RTT.....	46
5.5.	Les astreintes – le régime de l'astreinte : précisions	48
5.6.	Les conditions de compensation et de rémunération des sujétions horaires et des heures supplémentaires : précisions.....	50
5.6.1.	Les sujétions horaires.....	50
5.6.2.	Les heures supplémentaires.....	51
5.7.	Les congés et absences : précisions.....	55
5.7.1.	Congés divers	55
5.7.2.	Les autorisations spéciales d'absences (ASA).....	60
5.7.3.	Les droits syndicaux	65
5.7.4.	La formation et les concours	68

PARTIE B – COMPLEMENTS SPECIFIQUES A CHAQUE DIRECTION TECHNIQUE, TERRITORIALE ET DFT

Application du RITT aux agents hébergés dans une autre direction	70
Organisation spécifique du temps de travail pour les opérateurs conduisant des appareils à grand rendement sur tout le territoire français	71
Direction technique Risques, eaux et mer	73
Direction technique Infrastructures de transport et matériaux	75
Direction technique Territoires et ville	78
Direction Territoriale Centre-Est	80
Direction Territoriale Est	85
Direction Territoriale Ile-de-France	87
Direction Territoriale Méditerranée	90
Direction Territoriale Normandie-Centre	93
Direction Territoriale Hauts-de-France	96
Direction Territoriale Sud-Ouest	101
Direction Territoriale Outre-Mer	105
Direction Territoriale Occitanie	107

Guide de lecture :

- Les éléments en violet foncé sont précisés en partie B, dans les compléments ; ils concernent l'échelle direction technique ou direction territoriale

Partie A

—

Règlement commun à tous les agents

1. PREAMBULE

L'aménagement du temps de travail, notamment à travers l'amélioration de l'organisation du travail, constitue un progrès social pour l'ensemble des agents, en améliorant leurs conditions de vie personnelle et professionnelle.

Il est l'occasion, par une évolution concertée de l'organisation du travail, renforçant l'efficacité collective des services, d'améliorer la qualité du service public exercé par l'établissement, pour mieux répondre aux attentes de nos partenaires et s'adapter aux évolutions de la société.

1.1. LE CEREMA, CADRE REGLEMENTAIRE

Le Cerema, créé le 1^{er} janvier 2014, est un établissement public à caractère administratif. Il est placé sous la tutelle des ministères de tutelle.

Il est organisé en directions techniques, territoriales, directions fonctionnelles et transversales (DFT) réparties sur tout le territoire national, en métropole et en Outre-Mer.

Les textes concernant le temps de travail, relatifs aux personnels civils de l'Etat, aux agents, aux services et à « certains établissements publics » des ministères de tutelle sont le cadre de référence du Cerema. Les principaux sont mentionnés en annexe 1.

1.2. RITT DU CEREMA – PRINCIPES

1.2.1. CADRE GENERAL

Le Cerema fait le choix de se doter d'un règlement intérieur du temps de travail commun pour tous les agents de l'établissement.

Ce règlement s'inscrit dans un cadre plus large d'organisation du travail au sein de l'établissement, traitant notamment de prévention, santé et sécurité, de responsabilité et de qualité de vie au travail.

Il précise pour le Cerema les conditions d'application des textes réglementaires relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Il identifie ce qui est d'application directe dans les directions techniques, territoriales et les DFT et ce qui nécessite un choix local.

Le RITT commun a été débattu et a fait l'objet d'un avis en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement (CHSCTE) dans sa séance du 20 septembre 2016 et en comité technique d'établissement (CTE) dans sa séance en date du 29 septembre 2016.

La décision du directeur général en date du 12 octobre 2016 fixe la date de mise en application du RITT commun et le délai au terme duquel chaque directeur de direction technique ou territoriale doit avoir soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial de service (CHSCTSS) et au comité technique spécial de service (CTSS) de son ressort, le complément relatif à la direction concernée dans le respect de l'application de la date de mise en œuvre du règlement commun.

Le règlement intérieur du temps de travail de chacune des directions techniques et territoriales est constitué du RITT commun à l'ensemble du Cerema et du complément propre à chaque direction concernée.

Chaque directeur de direction technique ou territoriale ou de DFT soumet à l'avis de la FSS de son périmètre puis du CSA, le projet de complément propre à la direction concernée.

Les décisions portant modification des dispositions du RITT (règlement commun ou compléments) sont prises dans les mêmes formes.

Des modifications non substantielles, visant à corriger des erreurs, apporter des précisions ou se mettre en conformité avec des évolutions réglementaires peuvent être mises en œuvre par décision du directeur général, après concertation en comité de suivi RITT en présence des représentants du personnel.

1.2.2. PERIMETRE D'APPLICATION

Le règlement intérieur du temps de travail (ou RITT) s'applique à tous les agents¹, quelle que soit leur situation juridique dès lors qu'ils sont affectés au Cerema ; il concerne ainsi les agents mis à disposition du Cerema par un autre organisme.

Le présent règlement s'applique sur l'ensemble des sites du Cerema, entendus comme tous les bâtiments, locaux et terrains dont il a l'usage. Les personnels y sont également soumis lors des déplacements qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions pour le Cerema.

Il est complémentaire des réglementations spécifiques à certaines des activités² des agents et notamment celles liées aux risques professionnels.

L'ensemble de la chaîne hiérarchique veille au respect des garanties minimales en vue d'assurer la sécurité et la santé des agents.

1.2.3. DUREE D'APPLICATION

Le règlement intérieur du temps de travail demeure d'application tant qu'il n'est pas modifié par avenant ou qu'il n'est pas frappé de caducité.

1.3. MODALITES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PRESENT REGLEMENT

La mise en œuvre du règlement intérieur du temps de travail, et notamment le respect des garanties minimales, s'effectue dans un cadre de respect et de confiance entre agents et responsables hiérarchiques, chacun y intervenant en responsabilité. Il nécessite des échanges explicites entre individus : entre un agent et son responsable hiérarchique, au sein des collectifs de travail, et plus largement entre agents. Des lieux d'échanges et de discussions permettent d'aborder le sujet du temps de travail, d'explicitier les modalités de mise en œuvre du règlement intérieur et d'identifier les pistes d'amélioration du présent règlement et de sa mise en œuvre, pour les porter à la connaissance de la direction et des instances concernées.

Un comité, regroupant administration et organisations syndicales, suit l'application du RITT à l'échelle de l'établissement (règlement commun et compléments par directions territoriales et techniques). Il définit ses règles de fonctionnement. Il traite des interrogations relatives à la mise en œuvre du RITT émanant des directions techniques et territoriales et des DFT. Il contribue au bilan annuel de mise en œuvre du règlement. Les réponses apportées par le comité de suivi font l'objet d'une diffusion par un canal dédié.

1 Le règlement s'applique aux agents contractuels de courte durée relevant des articles L. 332-22 et L. 332-23 du code général de la fonction publique dits "vacataires", à l'exception des dispositions et règles qui leur sont applicables et qui figurent sur le contrat à durée déterminée (notamment un temps de travail hebdomadaire de 35 heures et un nombre de jours de congés égal à 2,5 jours par mois) ; l'agent sous contrat « Berkani » est un cas particulier. Les stagiaires et apprentis ne sont pas agents du Cerema. Ils disposent d'une convention de stage ou d'un contrat d'apprentissage qui fixe les règles de leur présence au sein de l'établissement.

2 Par exemple les temps de conduite des poids lourds, les temps de plongée, le travail en hauteur...

Le bilan annuel de mise en œuvre de ce règlement est inscrit au Rapport Social Unique (RSU) de l'établissement.

2. LE TEMPS DE TRAVAIL : LES GARANTIES MINIMALES - DEFINITIONS ET PRINCIPES

2.1. LES GARANTIES MINIMALES

Aux termes de l'article 3-I du décret n°2000-815 du 25 août 2000, l'organisation du travail doit respecter des garanties minimales :

<u>Temps de travail maximum</u>	
Durée maximum quotidienne =	10 heures/jour
Durée maximum hebdomadaire =	48 heures/semaine (44 heures/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives)
Amplitude maximale de la journée =	11h00 en horaires variables (12h00 en horaires fixes)
<u>Temps de repos minimum</u>	
Repos minimum quotidien =	11 heures
Repos minimum hebdomadaire =	35 heures comprenant en principe le dimanche
Pause pour 6 heures consécutives de travail =	20 minutes

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans des situations de travail particulières³.

Une pause méridienne de 45 mn minimum est observée par les agents (cf. partie 3.2.5).

2.2. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

2.2.1. DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire de travail est définie sur une base annuelle de 1607 heures de temps de travail effectif (incluant les éventuelles bonifications pour travail décalé) sous réserve des divers droits à congés et autorisations d'absence prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Viennent en déduction de la durée annuelle individuelle de 1607 heures, le cas échéant :

- ▶ les jours fériés légaux⁴, au-delà des 8 premiers qui tombent un jour ouvré ;
- ▶ les jours de fractionnement des congés annuels⁵ ;
- ▶ les jours de congés bonifiés.

3 Énoncées dans le décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogation aux garanties minimales, et précisées dans le présent règlement aux paragraphes 3.1.3.2 et 5.2.

4 Dont le 26 décembre et le vendredi Saint dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

5 Selon les modalités précisées par l'article 1er du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

2.2.2. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif⁶ 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.

Seuls les temps comptabilisés en temps de travail effectif sont pris en compte pour le calcul des garanties minimales.

2.2.3. QUALIFICATION DES TEMPS DE TRAVAIL

Exemples de temps inclus dans le temps de travail effectif⁷ :

- ▶ tout le temps passé par l'agent dans le service dans le cadre de ses activités professionnelles ;
- ▶ le temps passé par l'agent à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors qu'il se trouve en permanence à la disposition de son responsable hiérarchique ;
- ▶ le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service, ou demandée par l'agent et agréée par le service ;
- ▶ le temps consacré aux visites médicales organisées au titre de la médecine du travail, ainsi que celles ayant trait à l'aptitude et aux habilitations professionnelles ; le temps consacré à un don du sang ;
- ▶ le temps consacré aux consultations à caractère social avec information préalable de son responsable hiérarchique, pendant les heures de travail ;
- ▶ le temps de douche après l'accomplissement de travaux salissants ;
- ▶ le temps d'habillage et de déshabillage dans le cas d'utilisation d'équipements spécifiques de travail et de sécurité ou d'équipements de protection individuelle.

La participation à des actions relevant de l'action collective a lieu dans le cadre des activités de service et ne donnent donc pas lieu à une autorisation d'absence, Cf. Arrêté du 9 octobre 2014 relatif au comité central d'action sociale, aux commissions régionales de concertation de l'action sociale et aux comités locaux d'action sociale, au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et au ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR) :

« Enfin, les membres du CLAS doivent disposer du temps nécessaire à leur action au sein du comité. Ce temps de service ainsi accordé ne peut prendre la forme d'une autorisation d'absence syndicale ou associative. »

Temps exclus du temps de travail effectif :

Sont exclues les durées pendant lesquelles l'agent n'est pas à la disposition de son responsable hiérarchique :

- ▶ la durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre de son domicile à sa résidence administrative et en revenir ;

6 Conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié.

7 Les textes réglementaires ne fournissent pas une liste exhaustive des temps inclus dans le temps de travail effectif.

- ▶ le temps de pause méridienne pour les agents travaillant selon un cycle hebdomadaire, dans la mesure où l'agent ne demeure pas à la disposition de son responsable hiérarchique.

Sont également exclus du temps de travail effectif, mais sont rémunérés et intégrés dans le calcul de la durée légale du travail sans donc donner lieu à récupération des temps correspondants :

- ▶ toutes les autorisations d'absence et autorisations spéciales d'absence (ASA) prévues par les textes réglementaires en vigueur (cf. annexe 7 du présent règlement) ;
- ▶ certains congés de la position d'activité des fonctionnaires ou équivalents pour les agents contractuels (cf. annexe 7 du présent règlement) :
- ▶ les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- ▶ les congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée ;
- ▶ les congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience ;
- ▶ le congé de formation syndicale...

Les modalités de comptabilisation et de compensation des temps de déplacement sont précisées au 3.4.

3. LES CYCLES DE TRAVAIL ET LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. LES CYCLES DE TRAVAIL

Le cycle usuel de travail est le cycle hebdomadaire à horaires variables. Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail, sous réserve des nécessités du service et dans le cadre du présent règlement.

Il existe cependant des situations de travail nécessitant la mise en place, ponctuellement ou de façon annuelle, de cycles non hebdomadaires, ou d'un cycle hebdomadaire à horaire fixe.

Le responsable hiérarchique veillera à ce que les agents ayant la charge d'un enfant de moins de 16 ans puissent, sous réserve des nécessités du service, bénéficier prioritairement de dispositions leur permettant d'assurer leurs charges familiales. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque cet enfant est une personne handicapée⁸.

La fiche de poste précise, en lien avec les missions confiées, le cycle de travail retenu pour le poste concerné lorsque le cycle n'est pas un cycle hebdomadaire à horaire variable classique : cycle hebdomadaire à horaire fixe, cycle hebdomadaire à horaire variable avec des contraintes d'horaires, cycle saisonnier ou possibilité de cycle occasionnel.

3.1.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Sept modalités de cycles à horaire fixe existent réglementairement :

Modalités	n°1 (en 4,5 jours)	n°2	n°3	n°4	n°5 (en 4 jours)	n°6 (en 4 jours)	n°7 (en 4 jours)
Durée hebdomadaire du travail	36 h	36 h	37 h	38 h 30	36 h	37h	38 h 30
Durée journalière du travail	8 h 00	7 h 12	7 h 24	7 h 42	9 h	9 h 15	9 h 37
Nombre de jours RTT gérés comme des congés annuels	3,5*	5*	11*	19*	2*	7*	14*

* Journée de solidarité déduite, cf. point 4.2.4.

Un horaire fixe est un horaire collectif arrêté pour l'ensemble des agents d'une même unité de travail, en fonction des besoins du service.

⁸ Cf. article 12 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, n° 2124A.

Chaque direction technique ou territoriale précise dans son complément de règlement intérieur les sites et activités pour lesquels un horaire fixe est arrêté, le cas échéant.

Cas particulier de la modalité n°1 sur 4,5 jours

La modalité n°1 dispose de 52 demi-journées de repos par an incluses au cycle de travail en plus des jours de congés légaux. Ces demi-journées sont organisées dans le cycle de travail de manière hebdomadaire pour atteindre des semaines de 4,5 jours de travail. Ce cycle hebdomadaire peut également faire l'objet d'une organisation du travail par quinzaine, une semaine étant alors travaillée sur 4 jours (32 h de travail hebdomadaire), et l'autre sur 5 jours (40 h de travail hebdomadaire).

La demi-journée ou la journée d'absence fait l'objet d'une programmation arrêtée par le responsable hiérarchique en concertation avec les agents. Si la demi-journée ou la journée d'absence fixée vient à coïncider avec un jour férié elle est reportable sur un autre jour de la semaine selon les mêmes modalités.

3.1.2. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE VARIABLE

Ce cycle est décliné en sept modalités. Les agents choisissent individuellement une modalité et ont la possibilité d'en changer, au maximum une fois par an, avec un préavis d'un mois.

Pour un agent travaillant à temps plein selon ce cycle, les différentes modalités sont indiquées ci-après :

Modalités	n°1 bis (4,5 jours)	n° 2 bis	n° 3 bis	n° 4 bis	n°5 bis (en 4 jours)	n°6 bis (en 4 jours)	n°7 bis (en 4 jours)
durée hebdomadaire du travail	36 h	36 h	37 h	38 h 30	36 h	37 h	38 h 30
durée moyenne jour- nalière du travail	8 h	7 h 12	7 h 24	7 h 42	9 h	9h15	9 h 37
nombre de jours RTT gérés comme des con- gés annuels	3,5*	5*	11*	19*	2*	7*	14*
possibilité de récupé- ration en plus des con- gés légaux	2	2 jours	1 jour	1 jour	2	1 jour	0,5

* Journée de solidarité déduite, cf. point 4.2.4.

3.1.3. LES CYCLES NON HEBDOMADAIRES

3.1.3.1. FORFAIT JOUR

Le forfait jour constitue un mode spécifique de décompte du temps de travail, exprimé en jours travaillés annuellement, pour des agents exerçant des fonctions de conception ou d'encadrement, à forte autonomie.

Sont **obligatoirement** placés au forfait jour :

- le directeur général
- les directeurs des directions territoriales, techniques, fonctionnelles et transversales

- ▶ les agents rattachés hiérarchiquement en tant que N-1 des directeurs, a minima de catégorie A ou équivalent, occupant les postes suivants :
 - directeur adjoint des directions territoriales, techniques, fonctionnelles et transversales
 - directeur d'agence
 - chef de service
 - directeur de département
 - directeur du développement
 - directeur technique
 - directeur de recherche et innovation et international
 - directeur programmation production qualité coordonnateur domaine environnement et risques
 - directeur production et valorisation
 - directeur du développement et des partenariats
 - directeur de cabinet
 - chef de cabinet
 - chef ou responsable de mission
 - chargé de mission
 - directeur de projet
 - chef de projet
 - chef de pôle
 - chef de bureau
 - directeur délégué
 - directeur de la prospective
 - directeur délégué aux ressources
 - secrétaire général et secrétaire général commun
 - responsable de domaine
 - responsable de communauté
 - responsable de secteur d'activité
 - responsable qualité
 - responsable santé et sécurité au travail, préventions des risques professionnels
 - responsable programmation de l'activité
 - responsable métrologie
 - référent thématique
 - préfigurateur
 - fondé de pouvoir
 - agent comptable secondaire.

Toute création ou modification d'intitulé de poste relevant potentiellement du forfait jour fera l'objet d'une validation préalable du Directeur général ou du directeur des ressources humaines, qui déterminera si ce poste relève du forfait obligatoire ou non.

Ce cycle est également accessible aux agents occupant des fonctions d'encadrement à forte autonomie ou de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Le forfait jour ouvre droit à 22 jours d'ARTT (journée de solidarité déduite) pris dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Les garanties minimales s'appliquent à ce forfait. Les agents inscrits ou choisissant de s'inscrire dans ce forfait ont une obligation de déclaration et de décompte de leur temps de travail. L'organisation du travail des équipes dans lesquelles certains agents sont au forfait jour doit

respecter les cycles des autres agents ; l'accès à ce forfait n'exonère pas d'une présence pendant la plage fixe telle que définie dans la direction pour les agents en cycle hebdomadaire à horaire variable.

Les agents au forfait jour n'ont pas de compteurs « crédit/débit » et « temps de trajet compensé ».

3.1.3.2. CYCLES OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Des « cycles » non permanents ou occasionnels sont mis en place dans le cas d'interventions programmées à l'avance, consistant notamment en des essais, travaux de contrôles, inspections de sécurité ou des travaux ou interventions devant être réalisés dans un délai déterminé et contraint incompatible avec l'horaire habituel de travail de l'agent, sur une courte période.

L'organisation de ces périodes ou « cycles » de travail occasionnels conduit à définir pendant une période déterminée, une organisation du travail qui va préciser :

- ▶ les journées travaillées, en indiquant pour chaque journée les bornes horaires du temps de travail et la durée du travail ;
- ▶ les temps de repos : heures de repos journalier ou jours de repos programmés ;
- ▶ les modalités de décompte du temps travaillé sur la période (bonifications, temps de déplacement...) ;
- ▶ Tout en veillant au respect des garanties minimales, notamment hebdomadaire.

Les horaires de travail et la durée du travail sur la période du cycle temporaire doivent être arrêtés au préalable, ainsi que les périodes de repos, et notifiés aux agents concernés.

L'organisation du travail ainsi modifiée doit être portée à la connaissance de l'agent avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

Chaque direction technique, territoriale et DFT concernées par ce type d'interventions décline dans son complément de règlement intérieur les conditions d'organisation du travail propres à ce cycle telles que précisées dans l'annexe 5.2.

Elle peut être amenée à décliner dans son complément de règlement intérieur plusieurs cycles occasionnels, en fonction des types d'interventions menées.

Le cycle ainsi défini respecte les garanties minimales ; il peut exceptionnellement y déroger : en cas de cumul de situations de travail particulières autorisant cette dérogation (cf. 5.2) et d'une nécessité de service avérée.

Un bilan des cycles occasionnels mis en œuvre est effectué annuellement.

3.1.3.3. CYCLES SAISONNIERS

Par exception, la mise en place d'un cycle saisonnier annuel peut être envisagée pour des activités saisonnières pour lesquelles la charge de travail est répartie d'une façon très inégale entre une période de forte activité dite « haute saison » et une de moindre activité dite « basse saison ». Ceci nécessite un débat préalable du comité social d'administration après échanges en comité de suivi.

Chaque direction technique ou territoriale concernée décline dans une mise à jour de son complément de règlement intérieur les conditions d'organisation du travail propres au cycle saisonnier envisagé selon les principes précisés en annexe 5.3.

3.1.4. LE SERVICE A TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à accomplir son service à temps partiel. L'autorisation peut être accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Elle est de plein droit pour les agents publics à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, et dans d'autres cas après avis du médecin du travail (Article L. 612-3 du code général de la fonction publique).

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est également accordée de plein droit à l'agent public pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le travail à temps partiel est organisé sur la journée (quotidien), la semaine (hebdomadaire), le mois (mensuel) ou l'année (annuel) entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Des informations sur le temps partiel appliqué aux différentes modalités sont données dans le paragraphe sur les congés et en annexe 5.4.

3.2. LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.2.1. PLAGES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La plage d'enregistrement du temps de travail correspond à la plage horaire dans laquelle le temps de travail d'un agent est comptabilisé.

Chaque direction technique, territoriale et DFT définit cette plage d'enregistrement.

3.2.2. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Pour les directions dans lesquelles un cycle hebdomadaire à horaire fixe est arrêté, des bornes horaires sont définies par la direction technique ou territoriale pour chaque modalité concernée. La pause méridienne s'inscrit dans la plage retenue pour les modalités à horaires variables.

3.2.3. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Le temps de travail journalier est organisé selon des plages fixes et des plages variables.

Plages fixes

Ces plages fixes ont pour objectif d'assurer un minimum de temps collectif de travail, au niveau local et au niveau de l'établissement.

Elles sont réparties entre le matin et l'après-midi.

Elles doivent représenter, dans chaque direction technique ou territoriale, 4h sur l'ensemble de la journée. Elles peuvent varier selon les jours de la semaine.

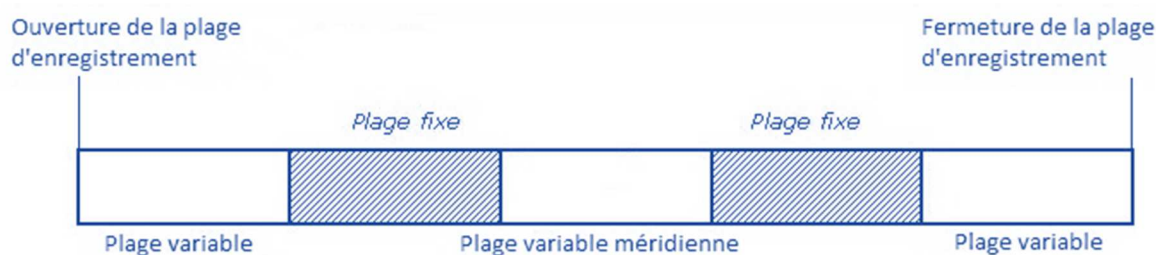
Afin de répondre à certains besoins du service, pour tenir compte d'obligations pérennes (fonctions de type accueil par exemple), des plages fixes singulières peuvent être définies au sein d'un cycle hebdomadaire à horaires variables. Ces singularités sont indiquées dans les fiches de poste des agents concernés.

Plages variables

Ce sont les périodes dans lesquelles l'agent a la possibilité de choisir son horaire journalier.

Les plages variables sont définies par :

- ▶ la borne d'ouverture de la plage variable (ouverture de la plage d'enregistrement = de comptabilisation du temps de travail) - la borne d'ouverture de la plage fixe du matin ;
- ▶ la borne de fermeture de la plage fixe du matin - la borne d'ouverture de la plage fixe de l'après-midi ;
- ▶ la borne de fermeture de la plage fixe de l'après-midi - la borne de fin de la plage variable (fermeture de la plage d'enregistrement = de comptabilisation du temps de travail).



Les horaires des plages fixes et plages variables sont définis par chacune des directions techniques ou territoriales pour chacun de ses sites.

3.2.4. AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL

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

L'amplitude maximale quotidienne de travail d'un agent est définie par la période qui court de l'heure de début de sa prise de service jusqu'à l'heure de sa fin de service. L'amplitude journalière maximale d'un agent ne peut dépasser 11 heures (12 heures en horaire fixe). L'amplitude journalière minimale ne peut être inférieure à la durée de la plage fixe (pour les agents à cycle hebdomadaire à horaire variable).

Il appartient au responsable hiérarchique direct de vérifier et de faire respecter cette amplitude maximale quotidienne.

Sur cette amplitude maximale de travail de 11h00 (ou 12 heures en horaire fixe), l'agent ne peut avoir un temps de travail effectif supérieur à 10h00.

3.2.5. LA PAUSE MERIDIENNE

Les agents sont tenus d'interrompre leur activité pour prendre une pause méridienne. La plage variable méridienne est ainsi obligatoirement interrompue par une pause d'une durée minimale de 45 mn. Elle est exclue du temps de travail effectif.

De ce fait :

- ▶ si la pause enregistrée dans le système de gestion du temps de travail est inférieure ou égale à 45 mn, ce sont 45 mn qui sont décomptées ;
- ▶ si la pause enregistrée est supérieure à 45 mn, c'est le temps réel de l'absence qui est décompté ;

- s'il n'y a pas d'enregistrement constaté de la pause méridienne dans le système de gestion du temps de travail, le temps décompté est celui correspondant aux bornes maximales de la pause méridienne (entre la borne de fin de la plage fixe du matin et la borne de début de la plage fixe de l'après-midi). Une correction a posteriori est possible en cas d'oubli, dans le cadre d'un échange confiant et responsable entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Pour les agents en mission, cf. §3.6.3.

Les agents qui, en raison de congés ou absence, travaillent une demi-journée peuvent terminer ou démarrer leur demi-journée dans la plage variable méridienne.

3.2.6. LA RECUPERATION HORAIRE ET LES HORAIRES VARIABLES

Pour les agents à cycle hebdomadaire à horaires variables, un dispositif de débit/crédit est mis en place afin d'assurer le décompte journalier de leur temps de travail.

Compte tenu de la référence mensuelle choisie, le nombre d'heures de travail devant être assuré mensuellement par chaque agent est calculé à partir du nombre de jours ouvrés du mois (JO) par la formule : $(JO) \times (\text{durée moyenne journalière}) = \text{durée mensuelle}$.

Le débit maximal autorisé en fin de mois est de -12h ; au-delà, il est demandé à l'agent de régulariser la situation dans le cadre d'un échange entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Les heures effectuées au-delà de la durée mensuelle peuvent être reportées d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 heures.

Les agents ont la possibilité de récupérer, par demi-journée ou journée, la durée de travail accomplie au-delà de la durée hebdomadaire fixée par la modalité appliquée, dans la limite de :

Modalité	N° 1 bis	N° 2 bis	N° 3 bis	N° 4 bis	N° 5 bis	N° 6 bis	N° 7 bis
Nombre de jours par mois	2 jours	2 jours	1 jour	1 jour	2 jours	1 jour	0,5 jour

Les demi-journées et journées de récupération non prises pendant une période de référence peuvent être reportées, une fois, sur la période suivante. Les demi-journées ou journées de récupération du mois N ne peuvent être reportées au-delà du mois N+1. La prise de récupération dans le mois N+1 peut donc atteindre :

Modalité	N° 1 bis	N° 2 bis	N° 3 bis	N° 4 bis	N° 5 bis	N° 6 bis	N° 7 bis
Nombre de jours par mois	4 jours	4 jours	2 jours	2 jours	4 jours	2 jours	1 jour

Ces demi-journées et journées de récupération prises à l'initiative des agents peuvent être accolées à des congés annuels ou à des jours RTT ou à des jours de CET.

Elles suivent les modalités usuelles d'information du/de la responsable hiérarchique de l'agent concerné.

Le crédit maximal autorisé en fin de mois est de +12h. Au-delà, la situation doit être l'objet d'un échange entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Gestion du compte de débit/crédit

Il appartient au.à le, la responsable hiérarchique de valider et de vérifier régulièrement l'application de ces règles, de repérer les situations anormales tant en débit qu'en crédit et de les traiter avec l'agent concerné.

A la fin de chaque période de référence, l'état du compte est arrêté ; il est procédé à un report sur la période suivante dans les conditions ci-dessus.

Toute déclaration validée par le.la responsable hiérarchique après la fin d'un mois est réintégrée dans l'arrêté de compte du mois concerné.

3.3.LES HEURES SUPPLEMENTAIRES, ASTREINTES, SUJETIONS

3.3.1. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles effectuées par les agents qui y sont éligibles au-delà de bornes ou d'une durée définie selon leur cycle de travail, à la demande expresse, préalable et formalisée par écrit, de leur responsable hiérarchique et après leur accord (*cf. annexe 5.6*).

Les bornes ou durée à prendre en compte pour le décompte des heures supplémentaires sont les suivantes :

- ▶ pour les agents à cycle à horaire fixe on se réfère à des bornes : ce sont les bornes horaires fixées par le cycle ;
- ▶ pour les agents à cycle à horaires variables, on se réfère aux bornes des plages variables fixées pour chaque site, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur général.
- ▶ pour les agents à cycle à horaires variables qui interviennent sur les chantiers ou pour des travaux dont les horaires et/ou la durée sont dépendants de facteurs externes ou liés à un tiers, on se réfère à une durée : la durée à prendre en compte est la durée moyenne journalière de travail pour la modalité considérée (7h42 pour les agents en modalité 4bis, par exemple).

Si des circonstances particulières le justifient une régularisation a posteriori par le.la responsable hiérarchique est possible, de façon exceptionnelle, dans le cadre d'un échange confiant et responsable entre l'agent et son.sa responsable hiérarchique.

Les agents éligibles aux heures supplémentaires

La notion d'heures supplémentaires se rapporte aux cycles de travail relevant d'un décompte horaire. En sont exclus les agents relevant d'un décompte en jours.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à compensation et potentiellement à indemnisation : les modalités de compensation et d'indemnisation sont précisées en annexe 5.6.

3.3.2. LES SUJETIONS HORAIRES

La sujétion est liée à un type de missions confiées à un agent qui sont de nature à le conduire à travailler de manière programmée les nuits, dimanches et jours fériés.

Des bonifications en temps sont prévues au titre de ces sujétions horaires.

En outre, une indemnité de sujétions horaires peut être versée.

Les modalités de bonifications et d'indemnisation sont précisées en annexe 5.6.

Chaque direction technique, territoriale et DFT décline dans son complément de règlement intérieur les interventions concernées (cf. partie [3.1.3](#)).

3.3.3. LE REGIME DE L'ASTREINTE

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention⁹ étant considérée comme un temps de travail effectif.

Une indemnité d'astreinte est versée aux agents concernés.

En outre, en cas d'intervention pendant l'astreinte, en dehors de son domicile et pour un motif lié à une nécessité de service, l'agent peut bénéficier d'une compensation en temps majoré ou d'une rémunération.

Les typologies d'astreinte ainsi que les modalités d'indemnisation et, le cas échéant, de compensation ou de rémunération en cas d'intervention sont précisées en annexe 5.5.

Chaque direction technique, territoriale et DFT décline dans son complément de règlement intérieur les activités pouvant générer une astreinte (en référence aux trois types d'astreinte existants et au cadre indiqué en annexe 5.5).

Les périodes d'astreinte font l'objet d'une programmation dans chaque direction technique ou territoriale à l'issue d'un échange avec les agents concernés.

3.3.4. CAS PARTICULIER DES INTERVENTIONS EN SITUATION DE CRISE

Les interventions en situation de crise s'apparentent selon l'horaire, le cycle de l'agent et l'organisation de la direction soit à une intervention :

- ▶ dans le cadre du temps de travail habituel,
- ▶ dans le cadre d'une astreinte (si programmée comme telle),
- ▶ au titre d'heures supplémentaires en l'absence d'astreinte programmée et au-delà des horaires de travail habituel ou de la durée moyenne journalière de travail du cycle de l'agent.

Elles doivent autant que possible faire l'objet d'une demande expresse, écrite et préalable du/de la responsable hiérarchique. A défaut, elles font l'objet d'une demande a posteriori, cf. §3.3.1.

⁹ Temps de déplacement compris, cf. 3.4.5.

3.4.LE TEMPS DE TRAJET DE L'AGENT EN MISSION

3.4.1. DISPOSITIONS GENERALES : LE TEMPS DE TRAJET ENTRE LE LIEU DE DEPART ET LE LIEU D'ARRIVEE DE LA MISSION EST COMPENSE

Rappel : Un agent est en mission lorsqu'il se déplace pour des motifs professionnels en dehors de sa résidence familiale et de sa résidence administrative. Un ordre de mission lui est délivré. L'agent se déplaçant pour des raisons professionnelles au sein de sa résidence administrative n'est pas en mission ; les temps de trajet correspondants sont du temps de travail effectif.

Résidence administrative (RA) : la résidence administrative correspond au lieu d'affectation de l'agent, c'est-à-dire la commune sur le territoire de laquelle est situé son service d'exercice principal. Elle est fixée par l'administration.

Résidence familiale (RF) : la résidence familiale désigne le lieu où l'agent a fixé sa résidence habituelle, c'est-à-dire le domicile principal qu'il occupe à titre personnel. Elle est déclarée par l'agent.

La résidence administrative et la résidence familiale s'entendent comme la commune de référence et les communes limitrophes reliées par un service régulier de transport en commun.

La mission demeure ininterrompue tant que l'agent n'a pas regagné l'une ou l'autre de ces résidences, et ce, quelle que soit la nature des activités réalisées (réunions, visites de chantiers, interventions successives sur différents sites), dès lors qu'elles s'inscrivent dans le même déplacement.

Le temps de trajet pour le déplacement du lieu de départ de la mission vers le lieu d'arrivée de la mission et, réciproquement, du lieu d'arrivée de la mission vers le lieu de départ de la mission, n'est pas du temps de travail effectif. Ce temps de trajet ouvre droit à compensation sous forme de repos.

Le décompte du temps compensé attaché à ce temps de trajet varie selon le mode de transport utilisé ; il est précisé ci-après.

Si la durée de la mission excède une journée, la compensation du temps de trajet s'applique au premier et au dernier jour de la mission.

3.4.2. TEMPS COMPENSE DANS LE CAS D'UN DEPLACEMENT EN TRANSPORT EN COMMUN

Le temps de trajet inclut :

- ▶ la durée réelle du déplacement en transport en commun attestée par les horaires inscrits sur les titres de transport ;
- ▶ une durée forfaitaire supplémentaire :
- ▶ train : une heure au départ et une heure au retour ;
- ▶ avion ou bateau : deux heures trente au départ et deux heures trente au retour.

Le temps de trajet ouvre droit à un temps compensé calculé en lui appliquant, si le lieu de départ ou d'arrivée de la mission est le domicile de l'agent, un abattement de 30 minutes.

Calcul du temps compensé :

Temps compensé = durée réelle du déplacement + durée forfaitaire supplémentaire – abattement de 30 minutes le cas échéant

L'abattement de 30 minutes n'est pas appliqué aux agents n'ayant pas à leur disposition, sur leur lieu de résidence administrative, de locaux administratifs permettant d'entreposer le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ou d'y réaliser les tâches administratives nécessaires.

Circonstances particulières : en cas de retard accusé par les transports en commun, les horaires effectifs sont pris en compte, sur attestation écrite de l'agent, pour la détermination de la durée réelle du déplacement en transport en commun.

3.4.3. TEMPS COMPENSE DANS LE CAS D'UN DEPLACEMENT EN MODE DOUX

Le temps de trajet retenu est :

- ▶ la durée réelle du déplacement en mode doux entre le lieu de départ de la mission et le lieu d'arrivée de la mission, attestée par écrit par l'agent.

Le mode doux est entendu comme un déplacement en vélo, vélo électrique, trottinette, trottinette électrique, etc.

En mode doux, le trajet aller ou le trajet retour ne peut excéder une durée de 45 minutes.

Calcul du temps compensé :

Temps compensé = durée réelle du déplacement – abattement de 30 minutes le cas échéant

L'abattement de 30 minutes n'est pas appliqué aux agents n'ayant pas à leur disposition, sur leur lieu de résidence administrative, de locaux administratifs permettant d'entreposer le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ou d'y réaliser les tâches administratives nécessaires.

3.4.4. TEMPS COMPENSE DANS LE CAS D'UN DEPLACEMENT EN VEHICULE TERRESTRE A MOTEUR ¹⁰

Le temps de trajet retenu est :

- ▶ la durée réelle du déplacement entre le lieu de départ de la mission et le lieu d'arrivée de la mission, attestée par écrit par l'agent.

Le temps de trajet ouvre droit à un temps compensé calculé en lui appliquant un abattement de 30 minutes, si le lieu de départ ou d'arrivée de la mission est le domicile de l'agent.

Calcul du temps compensé :

Temps compensé = durée réelle attestée du déplacement – abattement de 30 minutes le cas échéant.

L'abattement de 30 minutes n'est pas appliqué aux agents n'ayant pas à leur disposition, sur leur lieu de résidence administrative, de locaux administratifs permettant d'entreposer le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ou d'y réaliser les tâches administratives nécessaires.

¹⁰ Véhicule de service sauf ceux mentionnés au 3.4.4 ou véhicule personnel, ce qui exclut les transports en commun, cf. décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 relatif aux déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

3.4.5. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX DEPLACEMENTS EN MISSION AVEC MATERIELS EMBARQUES (LA NATURE DU MATERIEL RENDANT INDISPENSABLE L'USAGE DU VEHICULE DE SERVICE UTILISE) OU EN VEHICULES TECHNIQUES SPECIALISES

Certaines missions, notamment les missions sur le terrain, s'accompagnent d'un déplacement du lieu de départ de la mission au lieu d'arrivée de la mission, et réciproquement du lieu d'arrivée au lieu de départ, en véhicules de service avec matériels embarqués ou en véhicules techniques spécialisés.

Dans ce cas particulier, le temps de trajet entre le lieu de départ de la mission et le lieu d'arrivée de la mission, et réciproquement, est du temps de travail effectif.

Si la durée constatée du temps de travail effectif sur la journée du déplacement est supérieure à la durée moyenne journalière de travail fixée par le cycle de l'agent, la fraction qui excède cette durée est comptabilisée en heures supplémentaires à condition que le supérieur hiérarchique en ait fait la demande formalisée préalable et dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3.3.1.

3.4.6. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX DEPLACEMENTS LIES AUX INTERVENTIONS PENDANT UNE PERIODE D'ASTREINTE

La durée du déplacement lié à une intervention en période d'astreinte est en totalité du temps de travail effectif (cf. 3.3.3).

3.4.7. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRAJETS EN VEHICULES TERRESTRES A MOTEUR

Le responsable hiérarchique et l'agent veillent à ce que la durée prévisible du cumul journalier du temps de conduite et du temps de travail effectif de l'agent ne dépasse pas 12h¹¹.

3.4.8. DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE ENTRE DES TRAJETS OU DEPLACEMENTS SUCCESSIFS

L'organisation du travail mise en place doit garantir à l'agent un temps de repos suffisant entre l'arrivée à son domicile (retour de mission ou de sa résidence administrative) et le départ de son domicile (pour se rendre sur un lieu de mission ou dans sa résidence administrative). Le responsable hiérarchique et l'agent veillent à ce que ce temps soit, hors situations spécifiques identifiées, au moins égal à 11h.

3.5. LE TELETRAVAIL

Les modalités de mise en œuvre du télétravail au Cerema sont fixées par décision du directeur général.

Cette décision précise les éléments relatifs au temps de travail des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail. Elle est accessible en cliquant [ici](#).

¹¹ L'ensemble des règles concernant la sécurité au travail est rassemblé dans le document unique d'exposition aux risques professionnels, disponible sur le bureau numérique ; la sécurité relative aux déplacements fera également l'objet d'une instruction Cerema.

Les modalités de versement de l'allocation forfaitaire télétravail sont disponibles [ici](#)

3.6.LA COMPTABILISATION DU TEMPS

3.6.1. LES DISPOSITIONS GENERALES

Un décompte exact journalier est tenu pour chaque agent, quel que soit son cycle de référence et quelle que soit sa direction d'appartenance.

A cet effet, il est installé un système d'enregistrement et de décompte du temps de travail dans le respect des règles en vigueur édictées par le RGPD.

Chaque agent peut accéder aux données le concernant à tout moment par l'intermédiaire du système d'enregistrement du temps de travail.

Le contrôle effectué par le.la responsable hiérarchique direct de l'agent porte notamment sur les points suivants :

- ▶ garanties minimales telles que définies partie 2.1 ;
- ▶ plages fixes définies partie 3.2.2 ;
- ▶ règles de crédit/débit définies partie 3.2.3.

Le.la responsable hiérarchique exerce personnellement ses attributions, en pleine responsabilité. Il a toute visibilité sur le décompte horaire des agents de son équipe.

3.6.2. LE DECOMPTE DES PRINCIPALES COMPOSANTES DU TEMPS DE TRAVAIL

Le tableau ci-dessous présente les composantes du temps de travail auxquelles correspond un mode de décompte spécifique qui vient alimenter un compteur dédié.

Compteur	Temps		Récupération éventuelle
1	Temps de travail effectif au titre des modalités prévues par le cycle de travail (cycle à horaire variable)	Décompte des heures de travail accomplies chaque jour pour les agents à horaire variable, dans la limite de la durée maximum quotidienne de travail autorisée Cela inclut les bonifications en temps au titre des sujétions horaires (horaires décalés entre 18h et 7h, et WE et jours fériés)	Le dispositif débit-crédit prévoit le report de [-12h ; +12h] d'un mois à l'autre.
2	Temps de trajet compensé, dans le cadre des déplacements en mission	Heures passées dans des trajets liés à des déplacements professionnels, non comptabilisées en temps de travail effectif, corrigées des abattements ou compensations en temps prévues à ce titre	Les heures sont récupérables sous forme de repos dans un délai d'1 an. Le compteur n'est pas limité en volume mais le nombre de jours de récupération de temps de trajet compensé est limité à l'équivalent de 13 jours par année glissante, calculés en fonction de la modalité horaire choisie. Ces heures peuvent venir alimenter le compteur temps de travail effectif en fin de mois, à la demande de l'agent. A titre exceptionnel, pour certaines activités spécifiques de production, conduisant à dépasser ce plafond, une dérogation pourra être accordée par le directeur général.
3	Heures supplémentaires effectuées ; incluant donc les interventions en période d'astreinte	Heures supplémentaires effectuées ; en cas d'intervention en période d'astreinte, ce temps inclut le temps de trajet nécessaire à l'intervention.	Les heures sont récupérables sous forme de repos dans un délai de 6 mois, ou rémunérables pour certains agents. Le compteur n'est pas limité en volume. Les transferts vers ou à partir de ce compteur avec les compteurs 1 et 2 ne sont pas autorisés (sauf cas particulier de la note de bas de page).

Les heures comptabilisées dans les compteurs 2 et 3 sont posées par demi-journées ou journées¹².

¹² En cas de reliquat inférieur à une demi-journée en fin de période de validité des heures stockées, celui-ci est versé au compteur n°1. (le compteur d'heures supplémentaires est versé automatiquement si il est inférieur à une

3.6.3. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS EN MISSION

Le temps de travail comptabilisé pour les agents en mission, est égal au cumul du temps de travail effectif et du temps de trajet compensé.

Temps de travail comptabilisé = temps de travail effectif + temps de trajet compensé
--

Exemple n° 1 : Temps de travail effectif : 6h30. Temps de trajet compensé : 2h00
Temps de travail comptabilisé = 8h30

Exemple n° 2 : Temps de travail effectif : 2h00. Temps de trajet compensé : 7h00
Temps de travail comptabilisé : 9h00

Exemple n° 3 : Temps de travail effectif : 2h00. Temps de trajet compensé : 5h00
Temps de travail comptabilisé = 7h

La pause méridienne des agents en mission est comptabilisée pour 45 min.

3.6.4. SUIVIS ET BILANS

Le système de gestion du temps de travail permet de suivre :

- ▶ le temps de travail comptabilisé ;
- ▶ les horaires réels d'arrivée et de départ.

Chaque agent et son responsable hiérarchique en assurent un suivi régulier. Un suivi est également effectué au niveau du collectif de travail.

Un bilan des heures effectuées (données brutes de badgeage) et des heures comptabilisées, notamment, est effectué annuellement au niveau de l'établissement et de chaque direction technique ou territoriale.

3.6.5. LE PARAMETRAGE DE L'OUTIL DE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

Le paramétrage de l'outil de gestion et suivi du temps de travail est effectué conformément aux principes édictés dans le présent règlement et prend en compte ses déclinaisons dans les règlements des directions.

Il est rappelé que le règlement intérieur du temps de travail fait foi.

demi-journée. Le compteur de temps de trajet compensé doit être versé par l'agent à sa demande). Le nombre de journées ou demi-journées posées du compteur n°3 n'est pas limité sous réserve de disponibilité des heures.

4. LES CONGES ET LES ABSENCES

4.1. LES CONGES (DONT CET), LES MODALITES DE FRACTIONNEMENT

4.1.1. LES CONGES ANNUELS

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, (soit 25 jours pour un agent travaillant à temps plein en modalité 4bis). Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Un jour de congé annuel supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congés annuels (et de jours RTT agent) pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé annuel supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours (jour(s) supplémentaire(s) dit(s) "de fractionnement"¹³).

Les jours de congés annuels sont accordés par le.la responsable hiérarchique, sur demande de l'agent et compte tenu des nécessités de service.

Chaque agent doit prendre un nombre minimum de jours de congés annuels dans une année. Ce nombre est de 20 jours pour un agent à temps plein, proratisés en fonction de la quotité de travail pour les agents à temps partiel.

Le.la responsable hiérarchique assure le suivi, en pleine responsabilité, des congés pris par les agents placés sous son autorité.

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante sauf maladie ou autorisation exceptionnelle donnée par le directeur. Au-delà du 1^{er} janvier de l'année suivante¹⁴, les congés seront perdus sous réserve des dispositions applicables aux personnels au titre des congés bonifiés.

En cas de maladie, le report est automatique, sans obligation pour l'agent d'en avoir fait la demande.

En cas de circonstances exceptionnelles, un agent pourra déposer une demande de report de congés annuels, acquis lors de l'année N au-delà du 31 décembre de la même année, auprès du directeur sous couvert de la voie hiérarchique.

Un congé non pris ne donne pas lieu à indemnité compensatrice.

4.1.2. CONGES ET TEMPS PARTIEL

Les droits à congés varient selon la modalité et le taux de temps partiel ; ils sont précisés en annexe 5.4.

Un agent en temps partiel thérapeutique dispose des mêmes droits à congés annuels qu'un agent à temps partiel.

4.1.3. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

L'agent a par ailleurs la possibilité d'ouvrir et d'alimenter un compte-épargne temps.

¹³ Les jours de fractionnement ne sont pas proratisés en cas de temps partiel.

¹⁴ A la limite près des premiers jours de janvier de l'année n+1 correspondant à la fin des congés scolaires.

Il peut ainsi, s'il en effectue la demande, épargner, sans limite dans le temps, les congés qu'il n'aurait pu prendre avant le 31 décembre de l'année tout en respectant les règles d'alimentation du CET. Ces règles spécifient notamment que l'alimentation de son CET est subordonnée à la prise d'un minimum de 20 jours de congés pour les agents à temps plein, proratisés en fonction de la quotité de travail pour les agents à temps partiel.

L'agent est amené à consommer ses jours de CET, notamment sous forme de congés.

4.2.LES JOURS RTT, LA JOURNEE SOLIDARITE

L'acquisition de jours RTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures.

4.2.1. LE VOLUME DE JOURS RTT

Le nombre total de jours RTT varie selon les cycles de travail et leurs modalités (cf. le descriptif dans chacun des cycles en annexe 5.4.) ainsi qu'en fonction du temps de service effectivement accompli sur l'année civile. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent en effet à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

Le nombre de jours RTT est ainsi recalculé dans les cas suivants :

- ▶ congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) ;
- ▶ congé de grave maladie ;
- ▶ congé pour accident de service, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle.

Les jours RTT restent de plein droit dans les cas de congés maternité, d'adoption ou de paternité.

Les décharges d'activité de service (pour activité syndicales par exemple) n'entraînent pas de réduction des JRTT car ne sont pas considérées comme des motifs d'absence et ne modifient pas la durée de travail effectif des agents bénéficiant de celles-ci.

4.2.2. CAS DES JOURS RTT GERES COMME DES CONGES

Les règles concernant la prise des congés annuels s'appliquent aux congés RTT "gérés comme des congés".

4.2.3. JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est comptabilisée pour 7 heures en référence à la durée légale du temps de travail fixée à 35 heures hebdomadaires (7 heures x 5 jours). Celle-ci est accomplie par la suppression d'un jour RTT.

La durée journalière du temps de travail étant supérieure à 7h pour les agents bénéficiant des cycles hebdomadaires, une compensation horaire est donnée aux agents.

Cette compensation est de :

- ▶ 60 mn pour les agents en modalité 1 et 1bis
- ▶ 12 mn pour les agents en modalité 2 et 2bis
- ▶ 24 mn pour les agents en modalité 3 et 3bis
- ▶ 42 mn pour les agents en modalité 4 et 4bis

- 120 mn pour les agents en modalité 5 et 5bis
- 135 mn pour les agents en modalité 6 et 6bis
- 157 mn pour les agents en modalité 7 et 7bis.

Pour les agents à temps partiel, les 7 heures sont proratisées en fonction de la quotité de temps de travail. Le crédit horaire à restituer à l'agent est calculé selon la formule :

Restitution horaire = durée quotidienne théorique dans la modalité de l'agent - (7h x quotité de travail)

Cette différence est portée en début d'année sur le compteur temps de trajet compensé des agents soumis à l'horaire variable. Dans le cadre de l'horaire fixe, la modalité de restitution est décidée après concertation, en adaptant à la situation locale les horaires quotidiens.

Dans le cas de la modalité 1 (sur 4,5 jours ou alternance 4,5 jours / 5 jours), si la demi-journée ou la journée d'absence fixée venait à coïncider avec la journée de solidarité, elle est alors reportable sur un autre jour de la semaine selon des modalités à convenir dans chaque service.

Cette compensation est modulée au prorata de la quotité de temps partiel.

4.2.4. LE DON DE JOURS RTT OU CONGES ANNUELS

Un agent peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à :

- des congés annuels, en en conservant 20 jours minimum
- des jours RTT
- des jours précédemment posés en CET

Ce don de jour est au bénéfice d'un autre agent du Cerema qui :

- assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.
- est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.
- participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

Un agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire de proximité. L'assistant.e de service social peut servir de relais auprès des agents.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à 90 jours par enfant ou par personne concernée. Cette durée est plafonnée à 10 jours pour les sapeurs-pompiers volontaires d'un service d'incendie et de secours.

Le congé pris au titre des jours donnés peut selon le cas :

- Être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté.
- Être fractionné à la demande du médecin qui suit la personne aidée.
- Pris pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

- ▶ Intervenir pendant un an à compter de la réception du don pour les sapeurs-pompiers volontaires d'un service d'incendie et de secours.

Si au cours de l'année civile, tous les jours donnés ne sont pas utilisés par l'agent bénéficiaire, ils sont rendus à l'administration qui peut en faire bénéficier un autre agent.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Le service gestionnaire de proximité dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

4.3.DUREE D'ABSENCE DU SERVICE DANS LE CADRE DE CONGES OU DE JOURS RTT

L'agent peut accoler des jours de congés et des jours RTT dans la limite de 31 jours calendaires consécutifs. La pose de jours épargnés dans son CET ou de récupérations (cf. compteurs) peut venir en sus.

4.4.LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations d'absence sont des autorisations réglementaires ; leur liste est fournie en annexe 5.7.

Cas général

Elles sont comptées forfaitairement et sont accordées chacune en application des textes réglementaires afférents.

En cas d'autorisation d'une demi-journée, c'est la moitié de la durée moyenne journalière qui est comptée et en cas d'une journée c'est la durée moyenne journalière qui est comptée.

Cas particulier de l'autorisation spéciale d'absence à la demande de l'administration pour l'exercice du droit syndical

Les temps de réunion, de préparation et compte-rendu et de déplacement liés aux réunions à la demande de l'administration, et donc objet d'une convocation de celle-ci, sont pris en compte en tant que tels.

Le temps de déplacement pris en compte est le temps de trajet compensé, dans les mêmes conditions que pour une mission.

4.5.CAS PARTICULIERS D'ABSENCE PENDANT LES PLAGES FIXES

4.5.1. DIFFICULTES DE TRANSPORT ET EVENEMENTS CLIMATIQUES EXCEPTIONNELS

Dans les cas exceptionnels de difficultés de grande ampleur ou de longue durée, l'administration s'accorde avec les représentant.e.s du personnel du CSA pour définir les modalités exceptionnelles de comptabilisation du temps de travail effectif.

4.5.2. AUTRES CAS

L'agent peut être autorisé, de façon exceptionnelle, à s'absenter pendant les plages fixes (par exemple pour la rentrée scolaire ou en cas de retour de mission tardif) dans le cadre d'un échange confiant et responsable entre l'agent et son.sa responsable hiérarchique. Le temps d'absence de l'agent n'est pas du temps comptabilisé en temps de travail effectif.

Ces exceptions doivent être explicites pour l'agent, son.sa responsable hiérarchique et le collectif de travail dans lequel ils évoluent. Un suivi est assuré par le.la responsable hiérarchique.

5. ANNEXES

5.1. LES TEXTES DE REFERENCE

Les textes de référence sont interministériels ou ceux applicables aux agents du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (et ce même si, antérieurs à la création du Cerema, sauf exception, ils ne le mentionnent pas). En effet, les agents du Cerema sont en majorité des agents de ce ministère, affectés en position normale d'activité au Cerema.

Cette liste¹⁵ n'a pas de prétention d'exhaustivité par rapport aux textes applicables au Cerema.

Dispositions générales

Dispositions générales relatives au temps de travail tous agents

Code général de la fonction publique : Articles L. 611-1 à L. 652-2

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Instruction du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement du 6 janvier 2011 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (s'applique aux services du ministère et à ses établissements publics ne disposant pas d'une réglementation spécifique propre à l'ARTT à la date de mise en application de l'instruction : elle s'applique donc au Cerema)

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Dispositions générales applicables aux agents contractuels

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Dispositions générales applicables aux stagiaires

Décret n°2003-67 du 20 janvier 2003 modifiant le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 relatif aux stagiaires dans la fonction publique d'État

Cycles de travail, sujétions, astreintes, heures supplémentaires

Cycles de travail

Décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogation aux garanties minimales de durée de travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement (opérations programmées, interventions aléatoires, action renforcée, affaires maritimes)

Arrêté du 23 février 2010 (DEVK1002124A) pris pour l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires

¹⁵ Cette liste a été établie à la date du 23 avril 2025

[Arrêté du 23 février 2010 \(DEVK1002127A\) relatif au décompte de la durée annuelle du temps de travail d'une journée au titre de la journée de solidarité dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, en application de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées](#)

[Arrêté du 23 février 2010 \(DEVK1002121A\) pris pour l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat](#) (compensations déplacements, astreinte, sujétions, opération programmée, décompte en jours du temps de travail)

Astreintes

[Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement](#) (les trois types d'astreintes, leurs modalités d'indemnisation et, le cas échéant, les modalités de compensation ou d'indemnisation de l'intervention)

[Arrêté du 23 février 2010 \(DEVK1002121A\) pris pour l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat](#) (compensations déplacements, astreinte, sujétions, opération programmée, décompte en jours du temps de travail)

[Arrêté du 14 avril 2015 \(DEVK1425770A\) fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement](#)

Sujétions horaires

[Décret n°2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement](#)

[Arrêté du 23 février 2010 \(DEVK1002121A\) pris pour l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat](#) (compensations déplacements, astreinte, sujétions, opération programmée, décompte en jours du temps de travail)

Heures supplémentaires

[Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires \(personnels civils de l'Etat et de leurs établissements publics à caractère administratif\)](#)

[Arrêté du 14 avril 2015 \(DEVK1425765A\) fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement : repos compensateur pour les agents éligibles aux heures supplémentaires, en cas d'intervention pendant des périodes d'astreintes et de repos programmés.](#)

[Arrêté du 30 octobre 2014 relatif aux modalités d'application à certains agents du ministère chargé du développement durable et du ministère chargé du logement de l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#)

[Arrêté du 23 février 2010 \(DEVK1002121A\) pris pour l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat \(compensations déplacements, astreinte, sujétions, opération programmée, décompte en jours du temps de travail\)](#)

[Arrêté du 28 mai 2003 fixant les modalités d'octroi d'un repos compensateur pour certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer : modalités d'octroi d'un repos compensateur ou d'une rémunération, pour travaux supplémentaires \(attention : référence à l'arrêté du 11 mars 2002, abrogé par celui d'octobre 2014\)](#)

[Arrêté du 27 décembre 2002 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer en application de l'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat \(repos compensateurs : pour mémoire, abrogé\)](#)

[Arrêté du 2 mai 2002 autorisant en application de l'article 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires des dérogations au contingent mensuel d'heures supplémentaires pour les agents du ministère de l'équipement, des transports et du logement exerçant certaines fonctions](#)

Note de gestion du 28 novembre 2014 relative à la rémunération ou à la compensation des heures supplémentaires effectuées par les agents du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (NOR : DEVK1402371N)

Décision du 14 mai 1973 approuvant les dispositions du règlement régissant les personnels non titulaires du laboratoire central des ponts et chaussées et des centres d'études techniques de l'équipement (non parue au JO)

Autres indemnités

[Décret n°2007-1625 du 16/11/2007 relatif à l'attribution d'une indemnité de contraintes de service à certains agents du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables \(indemnités en fonction du nombre de découchers annuel au sein du réseau scientifique et technique\)](#)

[Arrêté du 16 novembre 2007 fixant le montant de l'indemnité de contraintes de service allouée à certains agents du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables](#)

Temps partiel

[Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel](#)

[Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat](#)

[Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#)

Autorisations d'absences

Dispositions générales

[Circulaire FP/7 n°002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité](#)

[Instruction du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence des fonctionnaires](#)

Autorisation pour garde d'enfant malade ou garde momentanée d'enfant

[Circulaire 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](#)

Autorisation d'absence pour le décès d'un enfant

[Loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#)

Autorisations d'absences liées à la naissance et à l'adoption

[Directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail](#)

[Les examens médicaux prénataux obligatoires sur Légifrance](#)

[La parentalité sur Ameli](#)

[Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

[Loi n°93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social](#)

[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](#)

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

[Loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique \(article 46 : allaitement\).](#)

Autorisations d'absence pour fêtes religieuses

[Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions](#)

Aménagement d'horaire pour la rentrée scolaire

[Circulaire B7 n°2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire](#)

Autorisations d'absence pour parents d'élèves

[Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves](#)

Autorisations d'absence liées à la préparation aux examens et concours

[Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat](#)

[Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique NOR : RDFF1713973C](#)

[Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;](#)

[Code général de la fonction publique \(articles L. 115-4 ; L. 421-1 à L. 421-3 ; L. 422-4 à L. 422-18\)](#)

[Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)

[Décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.](#)

[Décret n°96-1104 du 11 décembre 1996 modifiant le décret n°85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#)

[Décret n°85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.](#)

Autorisations d'absence pour exercice syndical

[Décret n°2013-451 du 31 mai 2013 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#)

[Décret n°2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#)

[Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique d'État](#)

[Circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État](#)

[Accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema du 10 décembre 2014](#)

Accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au Cerema

[Bureau numérique](#)

Autorisations d'absence pour les sapeurs-pompiers volontaires

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

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

Autorisations d'absence pour les sportifs de haut niveau

[Articles L.221-1 à L.221-14 du code du sport](#)

Autorisations d'absence pour les agents occupant des fonctions électives

[Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective](#)

Pour les élus municipaux

[Articles L.2123-1 à L.2123-16 \(et aux articles R.2123-1 à R.2123-22\) du code général des collectivités territoriales](#)

[Circulaire FP/3 n°2446 du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux](#)

Pour les élus départementaux

[Articles L.3123-1 à L.3123-14 \(et aux articles R.3123-1 à R.3123-19\) du code général des collectivités territoriales](#)

Pour les élus régionaux

[Articles L.4135-1 à L.4135-14 \(et aux articles R.4135-1 à R.4135-19\) du code général des collectivités territoriales](#)

Congés, compte épargne temps

Congés annuels

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

[Instruction du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence des fonctionnaires](#)

[Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris](#)

[Décret 2018-874 du 9 octobre 2018 créant un dispositif de jours de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants](#)

Congés bonifiés

[Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée](#)

[Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats,](#)

[aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée](#)

[Décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés dans les Dom pour la fonction publique d'État](#)

[Décret n°51-725 du 8 juin 1951 relatif à la rémunération et aux avantages des agents publics de l'État en service en Guadeloupe, Guyane, Martinique ou Réunion](#)

[Circulaire n°2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des 3 fonctions publiques](#)

[Circulaire du 25 février 1985 modifiant la circulaire du 16 août 1978 relative au congé bonifié](#)

[Circulaire du 16 août 1978 relative au congé bonifié des magistrats et fonctionnaires civils de l'État](#)

Congé de maternité ou d'adoption

[Circulaire FP/4 n°190 du 09 juin 2006 relative à la période supplémentaire de congé de maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés](#)

[Circulaire n°99/2004 du 10 août 2004 relative au droit au congé de maternité suite à une interruption de grossesse](#)

[Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et 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 assistance médicale à la procréation](#)

Congé de paternité

[Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#)

[Circulaire FP/3 - FP/4 n°2018 du 24 janvier 2002 relative à l'instauration du congé de paternité de l'État](#)

Congé de présence parentale

[Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale](#)

[Circulaire FP/3 n°1030 du 11 juillet 2006 relative au nouveau congé de présence parentale](#)

Congé pour solidarité familiale

[Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires](#)

Congé de proche aidant

[Code général de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4](#)

Congé de formation professionnelle

[Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat](#)

[Décret n°96-1104 du 11 décembre 1996 modifiant le décret no 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#)

[Décret n°85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#)

Compte épargne-temps

[Décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.](#)

[Décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire.](#)

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

[Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire](#)

[Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)

Egalité homme-femme

[Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

Don de jours RTT ou congés annuels

[Décret du 28 mai 2015 n°2015-580 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade](#)

Télétravail

[Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et magistrats.](#)

[Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.](#)

[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](#)

[Arrêté du 21 juillet 2016 portant application du 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 aux ministères chargés de l'environnement et du logement](#)

[Lien vers la décision télétravail](#)

5.2. LE CYCLE OCCASIONNEL DE REFERENCE AU CEREMA (OPERATIONS PROGRAMMEES)

L'objectif est d'offrir aux agents un cadre harmonisé et sécurisé de réalisation de certains types d'interventions pour le Cerema, part importante de l'expertise de l'établissement.

Interventions concernées

Les interventions potentiellement concernées par la mise en place de ces cycles occasionnels sont effectuées dans le cadre des opérations suivantes :

- ▶ **chantiers** : interventions au titre de la surveillance, du contrôle, du suivi de chantiers sur des infrastructures, réseaux, bâtiments... pour le compte de structures publiques et privées (DIR¹⁶, collectivités, sociétés d'autoroutes essentiellement, CROSS¹⁷...) ou du Cerema ;
- ▶ **interventions sur des ouvrages** : contrôles et inspections d'ouvrages d'art et d'ouvrages et installations relatifs à la sécurité maritime et fluviale ;
- ▶ **campagnes d'études, d'essais ou de contrôle** : de type normalisation, ou autre par exemple au titre de l'environnement (prélèvements ou campagnes de mesures de bruit ou d'éclairage, ou de qualité de l'air), mesures dans des bâtiments publics en dehors des périodes d'occupation, diagnostics d'équipements de signalisations, contrôle de travaux à réaliser en soirée ou la nuit, inspections subaquatiques, sondages, audits ;
- ▶ **interventions en milieu naturel** : mesure de risques naturels, glissements de terrain par exemple ;
- ▶ déplacements longue durée, en outre-mer, ou à l'étranger ;
- ▶ **autres** : opérations de fin de gestion, opérations de maintenance (serveurs par exemple), présence sur des salons professionnels, formations d'élus les week-ends...

Dans la majorité des cas (types d'opérations 1 à 3 ci-dessus), il y a nécessité d'intervenir en dehors des plages d'usage des infrastructures et ouvrages, et donc généralement de nuit.

La mise en place d'un cycle occasionnel est prévue pour les agents qui participent à des interventions de ce type dont la réalisation n'est pas compatible avec les horaires habituels de travail des agents.

Mise en place

Chaque direction technique, territoriale et DFT concernée par ce type d'interventions décline dans son complément au règlement intérieur les conditions d'organisation du travail propres à ce cycle, et donc les cycles occasionnels dits « de référence » de la direction.

Elle liste dans ce complément les interventions concernées (parmi la liste ci-dessus) par ce cycle.

Elle décrit dans son complément chaque cycle en organisant sur la période hebdomadaire ou si besoin pluri hebdomadaire l'alternance des périodes de travail et de repos, en tenant compte :

- ▶ du fait que le cycle ainsi défini respecte les garanties minimales (durée maximale travaillée et temps de repos minimum) ; il peut exceptionnellement y déroger : en cas de

¹⁶ Direction interdépartementale des routes.

¹⁷ Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage.

cumul de situations de travail particulières autorisant cette dérogation¹⁸ et d'une nécessité de service avérée.

- ▶ de la référence hebdomadaire ou pluri hebdomadaire du cycle de travail (en référence aux cycles en vigueur dans la direction technique ou territoriale) ;
- ▶ des bonifications en temps liées aux sujétions (notamment +20 % entre 22h00 et 7h00) ;

et :

- ▶ en cas de travail de nuit, du fait que la durée maximum de travail de nuit au Cerema est de 7h (positionnée entre 22h et 7h) ; les heures réalisées au-delà, dans la limite des garanties minimales, sont des heures supplémentaires. Par ailleurs, il ne peut y avoir de cycle prévoyant plus de 4 nuits de travail consécutives ;
- ▶ en cas de travail en horaires décalés en soirée ou en matinée (qui n'est pas du travail de nuit complet), qu'il faut adapter les horaires de travail en dérogeant aux plages fixes.

Il convient également de préciser la référence de calcul des heures supplémentaires : une durée de 7h en cas de travail de nuit (et dès qu'il y a au moins 4h de nuit), ou la durée moyenne journalière de travail prévue dans les autres cas.

Le temps de trajet est pris en compte dans la définition du cycle occasionnel.

Un mode opératoire assorti de modèles Cerema est fourni à cette fin. Ces documents permettent de s'assurer du respect des garanties minimales et d'évaluer le montant des indemnités à verser aux agents, le cas échéant.

La direction s'organise pour programmer ces interventions à l'avance et elle informe les agents concernés au plus tôt, et au plus tard 15 jours à l'avance.

Opération programmée, heures supplémentaires et sujétions

Une opération programmée peut donner lieu à bonification horaire, compensation en temps et/ou indemnisation au titre des sujétions horaires ou des heures supplémentaires, selon les modalités décrites en annexe 5.6 ci-après.

L'articulation entre le cycle de travail occasionnel et l'indemnisation de sujétion horaire

Selon les horaires définis par ces opérations programmées, les heures effectuées au titre d'un horaire décalé peuvent ou non donner lieu au versement d'indemnités de sujétions horaires. Dans la mesure où ces heures sont effectuées à l'intérieur des bornes horaires du cycle occasionnel, il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.

Le décret 2002-532 du 16 avril 2002 précise les conditions dans lesquelles une indemnité de sujétions horaires peut être versée et dispose en particulier qu'une des trois conditions suivantes doit être remplie :

- ▶ la durée du travail pris en compte (vacation) doit être d'une durée de 6h00 en continu ;
- ▶ le cycle de travail comporte des horaires décalés ;
- ▶ l'horaire de travail est lié aux heures de marées.

¹⁸ Ces situations s'apparentent à celles conduisant à mettre en place des cycles occasionnels ou à intervenir en horaire décalé dans les cas de contraintes externes météorologiques, techniques, de trafic, d'horaires ou d'exploitation. Cf. décret n°2002-259 du 22 février 2002.

Le versement de ces indemnités de sujétions horaires est donc indépendant du régime des heures supplémentaires.

L'articulation entre le cycle de travail occasionnel et le régime des heures supplémentaires le cas échéant

Non-respect du délai de prévenance

A défaut du respect du délai de prévenance de 15 jours avant le démarrage du cycle temporaire, les heures effectuées au-delà des bornes habituelles du cycle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires¹⁹.

Certaines prestations, comme les mesures acoustiques, les essais de chaussée ou les interventions Ecodyn, ne peuvent être planifiées de façon précise qu'en fonction des conditions climatiques constatées à court terme.

Dans ces cas :

- ▶ Une période d'intervention prévisionnelle peut être communiquée en amont (ex : 3 semaines avant) ;
- ▶ La confirmation des dates précises, soumise à la météo, peut être transmise à une échéance inférieure à 15 jours, à condition que les agents aient été clairement informés de la mobilisation potentielle.

¹⁹ Sauf cas particulier décrit au paragraphe suivant « la mise en œuvre opérationnelle »

Travail effectué au-delà des bornes du cycle de travail occasionnel

Le cycle de travail occasionnel fixe les bornes horaires pour chaque jour travaillé. En cas de dépassement de ces bornes horaires, les heures effectuées sur demande formalisée du/de la responsable hiérarchique seront considérées comme des heures supplémentaires.

Travail effectué à la demande du/de la responsable hiérarchique sur des heures de repos programmé

Une intervention en période de repos programmé pourra générer des heures supplémentaires. Elle pourra également, le cas échéant, générer un nouveau repos compensateur. Cf. annexe 5.6.

La mise en œuvre opérationnelle

Dans le cadre de l'organisation du travail des unités/équipes concernées, le/la responsable hiérarchique assure, en lien avec les agents concernés, une programmation prévisionnelle globale de l'activité des agents en se référant aux contrats ou groupes de contrats (chantier, étude ou groupe d'étude) en cours. Le/la responsable finalise le cycle occasionnel qui va être le cadre de l'intervention autant que possible 15 jours en avance. Si un chantier programmé doit être décalé in fine sur une période où il n'était pas prévu d'intervention sur la base d'un cycle occasionnel et que le délai de prévenance ne peut être respecté, on est en heures supplémentaires pour le premier jour de l'intervention²⁰. Au retour d'intervention, les agents déclarent les horaires effectifs réalisés. S'il y a eu réalisation d'heures supplémentaires, elles sont, le cas échéant, validées *a posteriori* par le/la responsable qui assurera un suivi général (« demande du lendemain »).

Si une nuit de travail programmée n'a pu être effectuée, sans qu'il soit possible de l'anticiper et pour des raisons ne dépendant pas de l'agent (notamment en raison d'intempéries), le temps de travail comptabilisé est abondé à hauteur de la valeur de référence de la journée de travail (7h42 pour la modalité 4 bis) en heures de jour, imputées sur la journée précédant la nuit non faite.

Les modalités de mise en œuvre de ce cycle sont précisées dans un mode opératoire dédié.

5.3.LE CYCLE SAISONNIER DE REFERENCE AU CEREMA

L'objectif est d'offrir aux agents un cadre harmonisé et sécurisé de réalisation de certains types d'interventions pour le Cerema conduisant à concentrer une partie de l'activité sur une période définie de l'année.

Les interventions potentiellement concernées

Les interventions (de type sondage ou normalisation ou autres interventions en équipe constituée) de grande amplitude en journée programmées annuellement sur une période d'un à plusieurs mois.

Mise en place

Chaque direction technique ou territoriale concernée par ce type d'interventions décline dans son complément au règlement intérieur les conditions d'organisation du travail propres à ce cycle.

²⁰ La totalité de l'intervention

Elle :

- liste précisément les interventions et les équipes concernées par ce cycle ;
- définit les saisons, sur une période d'un à quelques mois pour la « haute » saison, et sur le reste de l'année pour la « basse » saison (2 périodes maximum) ;
- fixe les durées journalières/hebdomadaires de référence propres à chaque saison ;
- organise pratiquement le travail à l'intérieur des bornes horaires ou durées retenues pour chaque saison : déplacements, pauses, travail effectif et organisation des interventions et des repos.

Elle tient compte pour cela :

- du fait que le cycle ainsi défini respecte les garanties minimales (durée maximale travaillée et temps de repos minimum) ; il peut exceptionnellement y déroger : en cas de cumul de situations de travail particulières autorisant cette dérogation²¹ et d'une nécessité de service avérée.
- de la référence hebdomadaire du cycle de travail (en référence aux cycles en vigueur dans la direction technique ou territoriale) ;
- des bonifications en temps liées aux sujétions éventuelles, prévues par l'arrêté du 23 février 2010 (DEVK1002121A) et précisées dans l'annexe 5.6 ci-après.

Une direction technique ou territoriale peut être amenée à décliner dans son complément au règlement intérieur plusieurs cycles saisonniers, en fonction des types d'interventions menées et des équipes concernées. Ceci nécessite un débat préalable du CSA après échanges en comité de suivi.

Un modèle Cerema est fourni comme support d'organisation d'un cycle saisonnier ; il permet de s'assurer du respect des garanties minimales.

5.4. CONGES ANNUELS, JOURS RTT ET SERVICE A TEMPS PARTIEL : PRECISIONS

Un agent peut demander à accomplir son service à temps partiel. L'autorisation peut être accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Elle est de droit pour les agents publics à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, et dans d'autres cas après avis du médecin du travail (Article L. 612-3 du code général de la fonction publique).

5.4.1. TROIS ORGANISATIONS POUR LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est organisé sur la journée, la semaine ou le mois, ou l'année entre l'agent et son responsable hiérarchique.

Concernant le temps partiel organisé sur la journée, la valeur de référence de la journée de travail est le produit de la durée (moyenne le cas échéant) journalière de travail par le taux du

²¹ Ces situations s'apparentent à celles conduisant à mettre en place des cycles occasionnels ou à intervenir en horaire décalé dans les cas de contraintes externes météorologiques, techniques, de trafic, d'horaires ou d'exploitation. Cf. décret n°2002-259 du 22 février 2002.

temps partiel. Le droit à congé est le même que pour un temps complet, à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciées en jours effectivement ouvrés.

La modulation des plages mobiles pour un cycle hebdomadaire à horaire variable est possible dans les mêmes conditions que pour les agents exerçant leur service à temps complet, une fois la valeur de référence de la journée fixée.

Le temps partiel peut être organisé sur la semaine ; il respecte les durées présentées dans le tableau ci-dessous.

Modalité/ quotité	1/1bis 2/2 bis	3/3 bis	4/4 bis	5/5 bis	6/6 bis	7/7 bis
100 %	36 h (7h12)	37 h (7h24)	38 h 30 (7h42)	36 h (9h)	37 h (9h15)	38 h 30 (9h37)
90 %	32 h 24	33 h 18	34 h 39	32 h 24	33 h 18	34 h 39
80 %	28 h 48	29 h 36	30 h 48	28 h 48	29 h 36	30 h 48
70 %	25 h 12	25 h 54	26 h 57	25 h 12	25 h 54	26 h 57
60 %	21 h 36	22 h 12	23 h 06	21 h 36	22 h 12	23 h 06
50 %	18 h 00	18 h 30	19 h 15	18 h 00	18 h 30	19 h 15

Dans ce cas, il peut y avoir, à l'initiative de l'agent et en accord avec le/la responsable, report ponctuel d'une journée de temps partiel.

Le temps partiel peut être annualisé. La durée du service à temps partiel que les agents peuvent être autorisés à accomplir est fixée par référence à la durée annuelle du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. L'organisation du temps de travail est définie entre l'agent et son/sa responsable hiérarchique en prenant en compte les nécessités du service ; des modifications ponctuelles peuvent être apportées à l'initiative de l'agent et en accord avec son/sa responsable. L'organisation retenue peut prévoir un temps d'absence supérieur à 31 jours consécutifs.

Le « congé parental à temps partiel » est géré comme du temps partiel ; il est de droit.

5.4.2. LES DROITS A CONGES

Les droits à congés (congés annuels et jours RTT) varient selon les cycles, les modalités et les quotités de temps partiel. Ils sont précisés dans le tableau ci-dessous ; la journée solidarité reste à décompter du nombre total de jours RTT.

		TP quotidien		TP annuel		TP hebdomadaire ou mensuel	
Cycle	Quotité	Nombre de JRTT (arrondi)	Nombre de jours de congés annuels	Nombre de JRTT (arrondi)	Nombre de jours de congés annuels	Nombre de JRTT (arrondi)	Nombre de jours de congés annuels
1/1 Bis	100%	4,5	22,5	4,5	22,5	4,5	22,5
	90%			4	20,5	4,5	20,5
	80%			4	18	4	18
	70%			3	16	3,5	16
	60%			3	13,5	3,5	13,5
	50%			2,5	11,5	3	11,5
2/2 bis	100%	6	25	6	25	6	25
	90%			5,5	22,5	5,5	22,5
	80%			5	20	5	20
	70%			4,5	17,5	4,5	17,5
	60%			4	15	4	15
	50%			3,5	12,5	3,5	12,5
3/3 bis	100%	12	25	12	25	12	25
	90%			11	22,5	11	22,5
	80%			10	20	10	20
	70%			9	17,5	9	17,5
	60%			8	15	8	15
	50%			6,5	12,5	6,5	12,5
4/4 bis	100%	20 *	25 *	20	25	20	25
	90%			18,5	22,5	18,5	22,5
	80%			16,5	20	16,5	20
	70%			14,5	17,5	14,5	17,5
	60%			12,5	15	12,5	15
	50%			10,5	12,5	10,5	12,5
Forfait	100%	23 *	25 *	23	25	23	25
	90%			21,5	22,5	21,5	22,5
	80%			19	20	19	20
	70%			17	17,5	17	17,5
	60%			14,5	15	14,5	15
	50%			12	12,5	12	12,5
5/5 bis	100%	3 *	20 *	3	20	3	20
	90%			3	17,5	3	17,5
	80%			2,5	15	2,5	15
	70%			2	12,5	2	12,5
	60%			2	10	2	10
	50%			1,5	7,5	1,5	7,5
6/6 bis	100%	8 *	20 *	8	20	8	20
	90%			7	17,5	7	17,5
	80%			6,5	15	6,5	15
	70%			5,5	12,5	5,5	12,5
	60%			5	10	5	10
	50%			4	7,5	4	7,5

7/7 bis	100%	15 *	20 *	15	20	15	20
	90%			13,5	17,5	13,5	17,5
	80%			12	15	12	15
	70%			10,5	12,5	10,5	12,5
	60%			9	10	9	10
	50%			7,5	7,5	7,5	7,5

* Le droit à congés dans le cas d'un mi-temps quotidien organisé en demi-journée, s'entend en jour de présence (ou absence) et n'est pas comptabilisé en demi-journée.

5.4.3. IMPACT DES CONGES POUR RAISON DE SANTE SUR LE NOMBRE DE JOURS RTT

Le nombre de jours RTT dépendant du nombre de jours travaillés, le nombre de jours de congés pris par un agent pour raison de santé peut conduire, à partir d'une certaine durée, à réduire le nombre de jours RTT auquel il a droit.

La règle de calcul est la suivante :

En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de 228, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés.

Soit N1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228).

Soit N2 le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire.

Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est acquise. En conséquence, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours ARTT d'une journée.

Pour un service à temps partiel (80 % pour un agent travaillant en 4 Bis pour l'exemple), le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à $228 \times 80/100 = 182,4$.

Cependant, le jour de temps partiel et le jour non travaillé de la semaine en 4 jours, sont comptabilisés comme un jour d'arrêt maladie dans le système de gestion du temps de travail. De ce fait, dans le calcul du quotient, le nombre de jours travaillés n'est pas proratisé au temps partiel ou au nombre de jours travaillés par semaine.

L'agent considéré ayant un capital théorique de 16,5 jours ARTT pour un service à temps partiel à 80%, le quotient de réduction est égal à $228 / 16,5 = 13,81$ arrondis à 14 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 14 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 16,5 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 33 jours d'absence...).

Pour les personnels soumis au forfait jour, 228 jours ouvrables annuellement génèrent 23 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à $228 / 23 = 9,94$ jours de travail, arrondis à 10.

		Nombre de jours de congés pour raison de santé à partir duquel 1 jour de RTT est déduit		
		TP QUOTIDIEN	TP annuel	TP Hebdo ou mensuel
Cycle	Quotité			
1/1 bis	100%	51	51	51
	90%		57	57
	80%		57	57
	70%		76	65
	60%		76	65
	50%		91	76
2/2 bis	100%	38	38	38
	90%		41	41
	80%		51	46
	70%		51	51
	60%		57	57
	50%		65	65
3/3 bis	100%	19	19	19
	90%		21	21
	80%		24	23
	70%		27	25
	60%		30	29
	50%		35	35
4/4 bis	100%	11	11	11
	90%		12	12
	80%		14	14
	70%		16	16
	60%		18	18
	50%		22	22
Forfait	100%	10	10	10
	90%		11	11
	80%		12	12
	70%		13	13
	60%		16	16
	50%		19	19
5/5 bis	100%	76	76	76
	90%		76	76
	80%		91	73
	70%		114	64
	60%		114	69
	50%		152	76
6/6 bis	100%	29	29	29
	90%		27	27
	80%		28	28
	70%		41	41

	60%		46	46
	50%		57	57
7/7 bis	100%	15	15	15
	90%		17	17
	80%		19	19
	70%		22	22
	60%		25	25
	50%		30	30

5.5.LES ASTREINTES – LE REGIME DE L’ASTREINTE : PRECISIONS

Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Indemnisation et typologie des astreintes

Une indemnité d’astreinte est versée aux agents concernés.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du développement durable, du budget et de la fonction publique fixe les montants de l'indemnité d'astreinte et précise les activités y ouvrant droit pour chaque catégorie suivante :

- ▶ **l'astreinte d'exploitation** peut être allouée aux agents relevant des corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat, des techniciens supérieurs du développement durable ainsi qu'aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées. Les agents contractuels de droit public employés à durée indéterminée relevant de catégories assimilables aux corps cités à précédemment et exerçant des fonctions équivalentes peuvent bénéficier d'une indemnité d'astreinte d'exploitation dans les mêmes conditions ;
- ▶ **l'astreinte de décision** peut concerner des agents fonctionnaires et contractuels occupant des fonctions d'encadrement lorsqu'ils sont appelés à participer à un dispositif mis en place par le responsable hiérarchique en dehors des heures d'activité normale du service. Ils doivent alors pouvoir être joints, par le préfet ou les services d'administration centrale, afin d'arrêter les dispositions nécessaires ;
- ▶ **l'astreinte de sécurité** peut concerner des agents de toutes catégories fonctionnaires, contractuels et ouvriers d'Etat.

Au Cerema, les cas d’astreinte de sécurité concernent la maintenance informatique, la mise en place ou le suivi de dispositifs de veille relatifs à des risques naturels ou des besoins exceptionnels d’expertise liés à la gestion de crises. Les astreintes de décision peuvent être mises en œuvre de manière exceptionnelle en cas de crise, notamment de risques naturels. Il n’y a, a priori, pas de situation d’astreinte d’exploitation.

La situation d’astreinte permet une indemnisation au titre de chacune de ces trois catégories.

La programmation de l'astreinte est portée à la connaissance des agents concernés quinze jours calendaires, au moins, avant le début effectif de l'astreinte. Chaque fois que possible, ce délai de prévenance sera augmenté. En cas de modification de la programmation de l'astreinte

en deçà de ce délai minimal de quinze jours, par nécessité de service et en raison de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, une contrepartie est accordée aux agents sous forme de majoration des taux d'astreinte de la période modifiée. L'astreinte de sécurité ou d'exploitation qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation de 50 % (cf. article 3 de l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement).

Cas particulier d'intervention pendant une période d'astreinte ou de repos programmé

Un repos compensateur peut être accordé à tous les agents auxquels il est demandé d'intervenir pendant une période d'astreinte ou de repos programmé. Sa durée est celle relative à la compensation des heures supplémentaires.

Le repos compensateur doit être utilisé dans les 6 mois suivant la période d'intervention.

A défaut d'être compensé, le temps consacré à une intervention pendant une période d'astreinte ou de repos programmée peut être indemnisé, sur les mêmes bases que celles relatives à l'indemnisation des heures supplémentaires.

Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) bénéficient d'un régime spécifique.

5.6.LES CONDITIONS DE COMPENSATION ET DE REMUNERATION DES SUJETIONS HORAIRES ET DES HEURES SUPPLEMENTAIRES : PRECISIONS

5.6.1. LES SUJETIONS HORAIRES

La sujétion est liée à un type de missions confiées à un agent qui sont de nature à le conduire à travailler de manière programmée les nuits, dimanches et jours fériés.

Sont considérées comme étant des horaires décalés les heures de travail réalisées :

- ▶ en heures de soirée comprises en semaine entre 18h00 et 22h00 ;
- ▶ en heures de nuit, comprises entre 22h00 et 7h00 ;
- ▶ en heures de samedi, dimanche, ou de jour férié comprises entre 0 et 24 h00 pour chacun de ces jours.

5.6.1.1. LES BONIFICATIONS HORAIRES

Texte applicable : arrêté du 23 février 2010 (DEVK1002121A).

Des bonifications en temps sont prévues au titre de ces sujétions horaires.

Les taux des bonifications sont fixés comme suit :

- ▶ heures de nuit (de 22 heures à 7 heures) : 20 % ;
- ▶ heures de dimanche (du samedi 18 heures au lundi 7 heures) : 10 % ;
- ▶ heures de jour férié (de la veille 18 heures au lendemain 7 heures) : 10 %.

Les bonifications se cumulent entre elles.

Les bonifications sont versées au compteur n°1 temps de travail effectif.

Les sujétions horaires peuvent en outre faire l'objet soit d'une compensation en temps, soit d'une indemnité de sujétion.

5.6.1.2. LA COMPENSATION EN TEMPS DE SUJETION HORAIRE

Texte applicable : décret n°2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement

Une compensation en temps peut être accordée aux agents. Elle est calculée en application des taux de bonification à la rémunération versée au titre des heures décalées comprises dans l'horaire de travail. Ces taux sont les suivants :

- ▶ heures de soirée (entre 18 heures et 22 heures) : 10 % ;
- ▶ heures de nuit (entre 22 heures, le soir, et 7 heures, le matin) : 70 % ;
- ▶ heures du samedi, y compris heures de soirée (du vendredi 18 heures au samedi 18 heures) : 15 % ;
- ▶ heures du dimanche, y compris heures de soirée (du samedi 18 heures au lundi 7 heures) : 25 % ;
- ▶ heures de jour férié, y compris heures de soirée (de la veille 18 heures au lendemain 7 heures) : 55 %.

Ces taux de bonification peuvent être cumulés.

La compensation en temps (à la demi-journée ou à la journée) peut être remplacée en tout ou partie par l'indemnité de sujétions horaires.

5.6.1.3. L'INDEMNITE DE SUJETION HORAIRE (ISH)

Texte applicable

- ▶ Pour la première part de l'ISH : *arrêté du 27 décembre 2006 fixant les montants de l'indemnité de sujétions horaires attribuée à certains personnels du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer ;*
- ▶ Pour la seconde part de l'ISH : *décret n°2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement).*

Une indemnité de sujétions horaires peut être versée aux agents titulaires, aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée ou aux ouvriers de l'Etat. Les conditions relatives à l'organisation du travail prévoient qu'une des trois conditions suivantes soit remplie :

- ▶ la durée du travail pris en compte (vacation) doit être d'une durée de 6h00 en continu ;
- ▶ le cycle de travail comporte des horaires décalés ;
- ▶ l'horaire de travail est lié aux heures de marées.

L'ISH comprend une première part déterminée en fonction du nombre de vacations de travail effectif continues d'une durée au moins égale à 6 heures et une deuxième part au titre des heures décalées définies à l'article 1er. Le montant de la première part de l'indemnité de sujétions horaires est fixé à :

- ▶ 7,77 euros par vacation ordinaire d'une durée au moins égale à six heures ;
- ▶ 15,56 euros par vacation de nuit, le samedi ou le dimanche ou un jour férié, d'une durée au moins égale à six heures ;
- ▶ 1,89 € complément à la vacation ordinaire, pour chaque jour férié de fonctionnement du service, en cas de cycle de travail institué à titre permanent.

Le montant des attributions individuelles au titre de la seconde part de l'indemnité de sujétions horaires est calculé en application des mêmes coefficients que ceux de la compensation en temps.

Le taux de rémunération horaire est déterminé en prenant pour base le montant du traitement ou du salaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Lorsque l'agent appartient au corps des ouvriers des parcs et ateliers, la prime d'ancienneté est ajoutée. Le taux horaire s'obtient en divisant ce montant par 1 820.

5.6.2. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La compensation en temps des heures supplémentaires

Textes applicables :

- ▶ Conditions générales : *arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement, le repos compensateur octroyé est d'une durée égale à celle des travaux effectués en heures supplémentaires ;*
- ▶ Taux applicable aux agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires : *décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).*

Les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une compensation en temps (à la demi-journée ou à la journée).

Hormis pour les OPA et PSS CETE, qui relèvent de modalités de calcul spécifiques, le repos compensateur octroyé est d'une durée égale à celle des travaux effectués en heures supplémentaires, majorée du taux applicable à la situation de l'agent, parmi les cas cités ci-après :

- ▶ Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :
 - de 25 % pour les 14 premières heures ;
 - de 27 % au-delà des 14 premières heures ;
 - de 66 % pour les dimanches et jours fériés ;
 - de 100 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00).

Les taux « 14 premières heures/heures suivantes » peuvent se cumuler avec ceux relatifs aux nuits, dimanches et jours fériés.

- ▶ Pour les agents qui ne peuvent pas bénéficier de la rémunération d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires :
 - de 25 % pour le samedi ;
 - de 50 % pour les heures de nuit ;
 - de 100 % pour les heures de dimanche ou jour férié.

Pour les OPA, le repos compensateur octroyé est d'une durée égale à celle des travaux effectués en heures supplémentaires, majorée du taux applicable à la situation de l'agent, parmi les cas cités ci-après :

- ▶ de 37 % pour les 8 premières heures ;
- ▶ de 64 % au-delà des 8 premières heures ;
- ▶ de 119 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00) dimanches et jours fériés.
- ▶ Ces taux ne se cumulent pas entre eux.

Pour les PSS CETE le repos compensateur octroyé est d'une durée égale à celle des travaux effectués en heures supplémentaires, majorée du taux applicable à la situation de l'agent, parmi les cas cités ci-après :

- ▶ de 25 % pour les 14 premières heures ;
- ▶ de 50 % au-delà des 14 premières heures ;
- ▶ de 100 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00) dimanches et jours fériés.

La compensation en temps des heures supplémentaires est exclusive de toute rémunération à ce titre.

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le/la responsable hiérarchique, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service.

La rémunération des heures supplémentaires : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Texte applicable : *décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).*

Hormis pour les OPA et PSS CETE, qui relèvent de modalités de calcul spécifiques, le montant de l'IHTS est calculé sur la base du taux horaire, déterminé en prenant pour base le montant du traitement ou du salaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence ; le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Ce taux horaire fait ensuite l'objet d'une majoration :

- de 25 % pour les 14 premières heures ;
- de 27 % au-delà des 14 premières heures ;
- de 66 % pour les dimanches et jours fériés ;
- de 100 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00).
- Les taux « 14 premières heures/heures suivantes » peuvent se cumuler avec ceux relatifs aux nuits, dimanches et jours fériés.

Pour les OPA, le montant de l'IHTS est obtenu en ajoutant la prime d'ancienneté et la prime de rendement au salaire brut mensuel de l'agent ; le montant ainsi obtenu est divisé par 152,08. Ce taux horaire fait ensuite l'objet d'une majoration :

- de 37 % pour les 8 premières heures ;
- de 64 % au-delà des 8 premières heures ;
- de 119 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00) dimanches et jours fériés.
- Ces taux ne se cumulent pas entre eux.

Pour les PSS CETE, le montant de l'IHTS est calculé sur la base du taux horaire, déterminé en prenant pour base le montant du traitement ou du salaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence : le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Ce taux horaire fait ensuite l'objet d'une majoration :

- de 25 % pour les 8 premières heures ;
- de 50 % au-delà des 8 premières heures ;
- de 100 % pour les heures de nuit (de 22h00 à 7h00) dimanches et jours fériés.
- Ces taux ne se cumulent pas entre eux.
- Une heure supplémentaire travaillée ne peut donner lieu à indemnité de sujétion horaire.

Travaux et corps concernés par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

La transposition au Cerema des travaux listés dans l'arrêté de fin 2014 prend la forme suivante, eu égard au fait qu'au Cerema les travaux cités dans l'arrêté sont effectués au cours d'interventions réalisées par des équipes « transversales » : composées d'agents de compétences et corps diversifiés, issus de différentes directions et services.

Corps	Travaux listés dans l'arrêté	Transposition au Cerema
Techniciens supérieurs du développement durable	<p>Entretien, travaux, exploitation surveillance du réseau routier, des bases aériennes, des voies navigables et ports maritimes, du domaine public fluvial et maritime et de la signalisation maritime</p> <p>Sécurité des navires et prévention des risques professionnels maritimes</p> <p>Sécurité des personnes et sûreté des biens et des bâtiments</p> <p>Maintenance et fonctionnement des systèmes informatiques</p> <p>Surveillance, intervention et contrôle des activités aquacoles et de la pêche maritime</p> <p>Police de l'environnement marin</p> <p>Intervention en période de crise</p>	<p>Interventions sur réseau routier, bases aériennes, voies navigables et ports maritimes, domaine public fluvial et maritime</p> <p>Travaux sur ouvrages et installations relatifs à la sécurité et la signalisation maritime et fluviale</p> <p>Sécurité des personnes et sûreté des biens et des bâtiments</p> <p>Maintenance et fonctionnement des systèmes informatiques</p>

Adjoints techniques	Sécurité des personnes et sûreté des biens et des bâtiments Maintenance, gestion et entretien des biens et des territoires gérés par le ministère et ses établissements Intervention en période de crise	Intervention en période de crise Maintenance, gestion et entretien des biens et des territoires gérés par le ministère et ses établissements
Experts techniques des services techniques	Études, recherches, essais, mise au point et construction de matériels et prototypes dans les domaines du génie civil, du bâtiment, de la métrologie et application des sciences physiques et techniques et exécution de tâches y afférentes Intervention en période de crise	Études, recherches, essais, mise au point et construction de matériels et prototypes dans les domaines du génie civil, du bâtiment, de la métrologie et application des sciences physiques et techniques et exécution de tâches y afférentes
Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Travaux administratifs de fin de gestion Maintenance et fonctionnement des systèmes informatiques Intervention en période de crise	Travaux administratifs de fin de gestion
Adjoints administratifs	Travaux administratifs de fin de gestion Maintenance et fonctionnement des systèmes informatiques Intervention en période de crise	
Dessinateurs	Intervention en période de crise	
OPA	Pour mémoire Non concernés par le présent arrêté, code du travail	Toutes tâches
PNT (dont PSS CETE mais également : PSS SETRA, RIN, RIL)	Pour mémoire Non concernés par le présent arrêté, régime particulier	Toutes tâches

5.7.LES CONGES ET ABSENCES : PRECISIONS

La présente partie développe les congés divers (hors congés annuels) et autorisations spéciales d'absence au titre des droits syndicaux, de la formation et des concours, des retards et des déplacements. Elle est inscrite à titre indicatif et ne se substitue pas aux textes qui les définissent.

N.B : Les OPA bénéficient d'un régime spécifique concernant les congés de maladie, de maternité et d'accidents du travail en application des décrets n°65-382 du 21 mai 1965 et n°72-154 du 24 février 1972.

5.7.1. CONGES DIVERS

5.7.1.1. LES CONGES MALADIE (CMO, CLM ET CLD)

Les agents titulaires (y compris ceux en année probatoire), contractuels et les OPA peuvent se voir prescrire un congé de maladie ordinaire (CMO) pour maladie ou accident.

Pour certaines pathologies, les agents titulaires (y compris ceux en année probatoire) et les OPA peuvent demander, sur saisine du conseil médical, un congé de longue maladie (CLM).

Pour certaines pathologies (tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis), les agents titulaires (y compris ceux en année probatoire) et les OPA peuvent demander, sur saisine du conseil médical, un arrêt relevant d'un congé de longue durée (CLD). À l'expiration du CLD, l'agent est réintégré si nécessaire en surnombre puis affecté à la 1^{ère} vacance d'emploi correspondant à son grade.

Les agents contractuels peuvent demander un Congé de Grave Maladie (CGM) en lieu et place du CLM et du CLD.

L'ensemble de ces congés et les dispositifs qui y sont liés sont expliqués via des notices sur le [Bureau Numérique](#), les formulaires de demandes associés y sont également disponibles.

5.7.1.2. LE CONGE DE MATERNITE

Naissance du 1^{er} ou 2^{ème} enfant (16 semaines au total) :

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 10 semaines après la date présumée de l'accouchement.

Naissance du 3^{ème} enfant (26 semaines au total) :

- Congé prénatal : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 18 semaines après la date présumée de l'accouchement.

Naissances multiples :

- Grossesse gémellaire (34 semaines au total) ;
- Congé prénatal : 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 22 semaines après la date présumée de l'accouchement ;
- Grossesse de triplés et plus (46 semaines au total) ;
- Congé prénatal : 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 22 semaines après la date présumée de l'accouchement.
- *Allongement du congé postnatal :*

Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie sur cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt.

Allongement du congé prénatal

Sur avis médical, la femme enceinte peut :

- ▶ pour la naissance du 3ème enfant ou plus, allonger son congé prénatal de 2 semaines maximum (10 semaines avant/16 semaines après) ;
- ▶ pour la naissance de jumeaux, allonger son congé prénatal de 4 semaines maximum (16 semaines avant/18 semaines après).

Toutefois la période prénatale devra débiter au minimum 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Un agent à temps partiel est rétabli à temps plein pendant cette période.

Procréation médicalement assistée (PMA)

Tout agent recevant une assistance médicale à la procréation (PMA) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Sous réserve des nécessités de service, la conjointe ou le conjoint de l'agent intéressé peut également bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à 3 actes médicaux nécessaires à la PMA.

Les agents conservent leur droit à rémunération et l'absence est assimilée à du temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à jours de réduction du temps de travail.

5.7.1.3. LE CONGE DE NAISSANCE

Tout agent en activité, qu'il soit titulaire ou contractuel, a droit à un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé de 3 jours bénéficie à l'agent père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, à l'agent conjoint de la mère ou à l'agent lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

5.7.1.4. LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Ce congé est accordé, sur demande du père ou de la mère ou de la personne vivant maritalement avec la mère (marié, pacsé, etc.) pour une durée de 25 jours calendaires comprenant les samedis et dimanches (32 jours en cas de naissances multiples).

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- ▶ La 1^{ère} période obligatoire de 4 jours calendaires succède immédiatement au congé de naissance (de 3 jours)
- ▶ La 2nde période de 21 jours calendaires (28 jours calendaires pour naissance multiples) peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en 2 périodes qui sont prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de cette période dans la limite de 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé accordé en cas de décès de la mère de l'enfant.

Chacune des périodes de congé doit comporter une durée minimale de 5 jours.

5.7.1.5. LE CONGE POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT EN VUE DE SON ADOPTION

Tout agent en activité, qu'il soit titulaire ou contractuel, a droit à un congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

5.7.1.6. LE CONGE D'ADOPTION

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont agents publics en activité, le congé peut être réparti entre eux.

Durée du congé d'adoption :

- ▶ 16 semaines pour le 1er et le 2ème enfant (+25 jours si le congé est réparti entre les 2 parents).
- ▶ 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge (+25 jours si le congé est réparti entre les 2 parents).
- ▶ 22 semaines en cas d'adoption multiple (+32 jours si le congé est réparti entre les 2 parents).

Disponibilité pour se rendre en Outre-Mer ou à l'étranger en vue d'une adoption :

Elle est accordée de droit, sur demande du fonctionnaire se rendant dans les départements ou collectivités d'Outre-Mer ou à l'étranger, en vue d'une adoption. Elle ne peut excéder 6 semaines.

5.7.1.7. LE CONGE PARENTAL

La possibilité d'obtenir un congé parental est ouverte, pour un même enfant, soit au père, soit à la mère ; ce congé est accordé de droit ; la période peut être de 6 mois et durer jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

L'agent titulaire doit, deux mois au moins avant sa réintégration, faire savoir à son administration s'il désire être réintégré dans son ancien emploi, dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou dans l'emploi le plus proche de son domicile lorsque celui-ci a changé.

L'agent contractuel, à la fin de son congé parental, doit être réemployé sur votre précédent emploi. Si cela n'est pas possible, il est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'agent OPA est réintégré de plein droit, à la fin de son congé parental, au besoin en surnombre dans son établissement d'origine ou dans l'établissement le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, deux mois au moins avant sa réintégration, il peut également être affecté dans un établissement le plus proche de son domicile. Toutefois, cette nouvelle affectation ne pourra intervenir que dans le respect des règles habituellement retenues en matière de mutation.

5.7.1.8. LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Ce congé est ouvert aux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur demande écrite, pour une durée maximale de 310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie. Au terme de la période de 36 mois, l'agent peut bénéficier d'un nouveau congé en cas de nouvelle pathologie ou de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée.

A l'issue du congé de présence parentale, l'agent est alors réaffecté dans son ancien emploi, ou à défaut dans un emploi le plus proche du dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile.

5.7.1.9. LE CONGE BONIFIE

Les agents fonctionnaires ou contractuels recrutés en CDI ont droit à un congé bonifié lorsqu'ils exercent leurs fonctions :

- ▶ En Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans une autre des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- Sur le territoire européen de la France si le centre de leurs intérêts moraux et matériels est situé dans l'une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.²²

Le congé bonifié permet au fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ainsi qu'au contractuel en CDI de bénéficier, sous certaines conditions, de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine. Sa durée est fixée à 31 jours consécutifs maximum.

Ces frais sont intégralement pris en charge pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Ils sont intégralement pris en charge pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité dont les revenus n'excèdent pas le plafond de 18 552 € bruts par an.

Il existe une possibilité de déroger à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service en cas de situation particulières :

- ▶ C'est notamment le cas lorsque l'agent souhaite accoler à son congé bonifié des jours supplémentaires issus d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant ou d'un don de jours de repos.
- ▶ Les jours accolés au congé bonifié par dérogation à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service, n'ouvrent aucun droit en matière de rémunération (indemnité de cherté de vie) et les dates de réservation de billets d'avion seront ajustées en conséquence.

²² La Guadeloupe, la Martinique, Saint Barthélemy et Saint Martin sont considérés comme formant une même collectivité.

Sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence qui s'ajoutent à la durée du congé bonifié peuvent être accordées, au titre des délais de route.

Les autorisations d'absence consenties aux agents sont fonction de la distance à parcourir dans la limite d'un jour pour l'aller et d'un jour pour le retour. Ces autorisations d'absence ne sont pas comprises dans le calcul des 31 jours consécutifs du congé bonifié et n'entraînent pas de modification de la rémunération.

5.7.1.10. LE CONGE POUR ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Un congé peut être accordé pour accompagner une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant, ou un frère, ou une sœur, ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut excéder 6 mois, ou sous forme d'un temps partiel pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois, sur demande écrite de la fonctionnaire. Il est renouvelable une fois.

Le.bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant est identique quel que soit le statut de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période maximale autorisée, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

5.7.1.11. LE CONGE PROCHE AIDANT

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité:

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Il perçoit, dans des conditions fixées par décret, l'allocation journalière du proche aidant.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension de l'agent concerné.

5.7.2. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES (ASA)

Ces autorisations d'absence sont données sous réserve de nécessité de service.

5.7.2.1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANTS MALADES OU POUR EN ASSURER MOMENTANEMENT LA GARDE

Durée de l'autorisation

Pour les agents à plein temps :

- ▶ autorisation d'absence = obligation hebdomadaire du service + 1 jour (**6 jours**) ;

Pour les agents à temps partiel qui ont choisi une réduction en nombre de jours de travail :

- ▶ autorisation d'absence = obligation hebdomadaire du service + (1 jour x quotité de travail à temps partiel de l'agent).

Ces limites peuvent être portées à 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours (12 jours) si l'agent apporte la preuve qu'il assume seul la charge de l'enfant, ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi, ou que son/sa conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde.

Ces autorisations d'absences sont attribuées par agent, quel que soit le nombre d'enfants. Toutefois, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartissables entre les parents à leur convenance.

Le décompte des jours octroyés est fait par année civile sans qu'aucun report d'une année sur l'autre puisse être autorisé.

L'âge limite des enfants est de 16 ans, sans limite d'âge pour les enfants handicapés.

L'exactitude matérielle des motifs invoqués doit être établie par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des deux parents auprès de l'enfant.

Ces autorisations d'absence ne peuvent être accordées pour un événement correspondant au déroulement habituel de la vie de l'enfant (vacances scolaires notamment). Elles sont réservées à toute circonstance particulière et exceptionnelle intervenant dans l'état de santé ou dans les conditions habituelles de vie de l'enfant, pour laquelle aucune solution autre que la garde des parents n'a pu être trouvée.

5.7.2.2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MALADIE CONTAGIEUSE

En période de pandémie et en fonction des mesures spéciales qui pourraient être prescrites nationalement, des autorisations d'absence pourront être accordées pour les agents cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse.

5.7.2.3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE APRES UN DECES D'UN ENFANT

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

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 l'agent a la charge effective et permanente, cette durée est portée à 14 jours ouvrables et les agents bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

5.7.2.4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FETES RELIGIEUSES

Les agents désirant participer à une fête religieuse correspondant à leur confession peuvent obtenir sur demande écrite auprès de leur responsable hiérarchique une autorisation d'absence si celle-ci est compatible avec le fonctionnement normal du service et au vu des principales fêtes religieuses mentionnées dans la circulaire du 10 février 2012.

5.7.2.5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE AUX REPRESENTANTS DES PARENTS D'ELEVES

Les agents élus (représentant des parents d'élèves et délégués des parents d'élèves) peuvent bénéficier d'ASA, d'une durée équivalente à la durée de la réunion, pour participer aux réunions de comité de parents, conseils d'école, commissions, conseils de classe ou d'administration, si celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque autorisation devra faire l'objet de la production d'une convocation puis d'une attestation de présence.

5.7.2.6. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES FEMMES ENCEINTES

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail équivalente à une heure par jour non cumulable à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, sur avis du médecin du travail.

Dans le cadre de la grossesse, les femmes enceintes bénéficient de droit, d'autorisations d'absence pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires, pour une grossesse normale menée à son terme, si ceux-ci sont prévus pendant les heures de travail.

5.7.2.7. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ALLAITEMENT

Pendant une année après la naissance d'un enfant, l'agent allaitant son enfant peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement horaire d'une heure par jour maximum, avec la possibilité de la prendre en deux fois.

5.7.2.8. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Ces autorisations d'absences pour événements de famille ne constituent aucunement un droit pour les agents. Elles sont de simples mesures de bienveillance de la part de l'administration. Elles ne sont accordées par le/la responsable hiérarchique, que sur production d'un document officiel actant de l'événement.

A défaut de textes réglementaires, on retrouve certaines de ces autorisations d'absence dans l'instruction fonction publique du 23 mars 1950. Les durées sont indicatives :

- ▶ mariage de l'agent ou PACS : 5 jours ;
- ▶ décès ou maladie grave d'un conjoint, père, mère et enfants : 3 jours ;
- ▶ décès du beau-père ou de la belle-mère, frère et sœur : 1 jour ;
- ▶ mariage d'un enfant : 1 jour ;
- ▶ déménagement pour changement de résidence administrative : 1 à 3 jours.

Ces absences peuvent être majorées d'éventuels délais de route, pour un maximum de 48 heures aller-retour. Ce délai de route est laissé à l'appréciation de la hiérarchie.

5.7.2.9. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE POUR LES AGENTS OCCUPANT DES FONCTIONS PUBLIQUES ELECTIVES

Des autorisations d'absence sont prévues par le code général des collectivités territoriales au profit des élus locaux. Elles sont de droit et permettent, notamment, à leurs bénéficiaires de participer aux réunions du conseil auquel ils appartiennent.

NB : des crédits d'heures et un congé de formation sont prévus par le même code :

- ▶ Les crédits d'heures (de droit) dont le montant varie avec la taille de la collectivité territoriale concernée et les fonctions exercées en son sein sont destinés, entre autres, à dégager du temps pour l'administration de la collectivité. La rémunération n'est pas maintenue.
- ▶ Le congé de formation (sous réserve des nécessités de service) d'une durée de 18 jours par mandat, n'est pas rémunéré.
- ▶ La durée cumulée des absences autorisées et du crédit ne peut dépasser 803h30 par an.

Pour connaître les modalités propres à chaque élu, se reporter au code général des collectivités territoriales.

5.7.2.10. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES REPRESENTANTS ELUS OU LES ADHERENTS DU SECTEUR ASSOCIATIF ET MUTUALISTE

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour les représentants élus du secteur associatif et mutualiste : FNASCE, ASCEE, MGEN, CGCV... et à tous les adhérents pour les AG.

Il appartient aux présidents de ces organisations de solliciter au préalable ces autorisations d'absence auprès du directeur de la direction technique ou territoriale concernée en indiquant pour chaque manifestation le nom des participants.

Une note informe les agents et les services concernés de l'autorisation.

5.7.2.11. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Il s'agit des autorisations d'absence pouvant permettre à l'agent de s'absenter pour partir en mission ou pour bénéficier d'une formation.

Elles ne peuvent être refusées que lorsque les nécessités de service s'y opposent. Ce refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

- ▶ les missions opérationnelles concernant 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 actions de formation.

Les refus éventuels d'autorisation d'absence sont notifiés et transmis dans les plus brefs délais suivant la communication de cette programmation.

Ces absences ne sont pas prises en compte en temps de travail effectif pour l'application des garanties minimales.

Selon les administrations, une autorisation spéciale d'absence peut être octroyée si l'agent est intervenu de nuit.

Disponibilité pour formation

- ▶ formation initiale : 30 jours répartis sur les 3 premières années d'engagement, dont au moins 10 jours la première année ;
- ▶ formation de perfectionnement : 5 jours minimum par an au-delà des 3 premières années d'engagement ;
- ▶ le service départemental d'incendie et de secours informe le service au moins 2 mois à l'avance des dates et de la durée des formations.

Les refus éventuels d'autorisation d'absence sont notifiés et transmis dans les plus brefs délais suivant la communication de cette programmation.

5.7.2.12. AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR LA RESERVE OPERATIONNELLE MILLITAIRE

Les agents ayant souscrit un contrat d'engagement auprès de l'armée ou de la gendarmerie peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, sous réserve des nécessités de service,

pour effectuer la préparation militaire préalable à leur engagement dans la réserve opérationnelle.

Ces absences seront incluses dans le plafond annuel de 30 jours de l'agent.

Au-delà de cette période de 30 jours, l'agent peut :

- ▶ soit effectuer sa réserve opérationnelle sur son temps libre (congrés, CET...) ;
- ▶ soit solliciter une demande de détachement au moins trois mois avant la date prévue de placement en détachement pour les fonctionnaires.

L'agent fonctionnaire est placé en position de détachement pour la partie qui dépasse 30 jours et il ne touche pas son traitement pour la partie qui dépasse 30 jours.

Les agents contractuels doivent demander un congé non rémunéré pour convenances personnelles pour la partie qui dépasse 30 jours et ils ne perçoivent pas leur traitement pour la partie qui dépasse 30 jours.

A défaut, l'agent sera considéré comme en service non fait et s'exposera à une suspension de sa rémunération.

Conformément à l'article L4221-4 du code de la défense et aux articles L3142-94-2 et L3142-94-3 du code du travail, le réserviste qui accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail doit prévenir son chef de service de son absence un mois au moins avant le début de celle-ci en produisant la copie de son contrat d'engagement ainsi que la convocation délivrée par les autorités militaires.

Toute décision de refus devra être motivée et notifiée à l'agent et aux autorités militaires ayant délivré la convocation dans un délai de 15 jours suivant le dépôt de la demande de l'agent.

La période de congé accordée dans le cadre de la réserve opérationnelle ou de la réserve civile de la police nationale et des activités liées à la préparation et l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours RTT.

5.7.2.13. AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR LA RESERVE DE LA POLICE NATIONALE

Peuvent prétendre à ce congé les agents ayant souscrit un contrat d'engagement auprès de la police nationale.

La signature du contrat d'engagement du réserviste volontaire de la police nationale est subordonnée à la reconnaissance préalable, par l'administration, que l'ensemble des conditions d'admission à la réserve civile sont satisfaites.

Les mentions figurant au contrat d'engagement du réserviste volontaire de la police nationale sont notamment les suivantes :

- ▶ La direction d'emploi ;
- ▶ Les missions confiées au réserviste ;
- ▶ L'organisation du temps de travail ;
- ▶ Les règles d'indemnisation ;
- ▶ Les obligations de formation ;
- ▶ La durée du contrat et celle de l'obligation de disponibilité ;
- ▶ Les modalités de suspension, de résiliation du contrat et de radiation de la réserve.

Un arrêté du ministre de l'intérieur précise, en tant que de besoin, les conditions d'application du présent article.

Le réserviste effectuera un maximum de 90 jours par an.

45 jours sont pris en ASA sous réserve des nécessités de service. Au-delà, l'agent doit poser des congés.

L'agent réserviste donne à la police, les périodes de disponibilités sur lesquelles la police peut le convoquer.

La période de congé accordée dans le cadre de la réserve opérationnelle ou de la réserve civile de la police nationale et des activités liées à la préparation et l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours RTT.

5.7.2.14. AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR LES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU

Les sportifs, arbitres et juges de haut niveau inscrits sur la liste des sportifs, arbitres et juges sportifs de haut niveau arrêtée chaque année par le ministre chargé des sports, bénéficient, afin de poursuivre leur entraînement et de participer à des compétitions sportives, de conditions particulières d'emploi, sans préjudice de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

5.7.2.15. LES AUTRES AUTORISATIONS D'ABSENCE

D'autres autorisations d'absence de droit existent :

- ▶ pour la participation à un jury d'assises ;
- ▶ pour une convocation judiciaire ;
- ▶ pour les agents administrateurs d'organismes HLM ;
- ▶ pour la vie militaire.

Ces cas feront l'objet d'une demande spécifique.

5.7.3. LES DROITS SYNDICAUX

En application de la réglementation et de l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema du 10 décembre 2014, des facilités sont accordées aux représentants syndicaux, mais aussi à l'ensemble des agents pour l'exercice des droits syndicaux.

5.7.3.1. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)

Autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à l'activité institutionnelle des organisations syndicales (article 13 du décret du 28 mai 1982)

Tout représentant syndical dûment mandaté par l'organisation syndicale à laquelle il appartient a le droit de s'absenter, sous réserve des nécessités du service, afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, quel que soit le niveau de ces syndicats.

Conformément à l'accord du 10 décembre 2014 susvisé, ces autorisations d'absence sont d'une durée de :

- ▶ **20 jours** maximum par an pour les représentants syndicaux membres des organismes directeurs de syndicats locaux et de sections syndicales locales afin que ceux-ci puissent participer aux réunions des organismes directeurs et aux congrès des unions locales et sections locales ainsi qu'à des congrès de syndicats nationaux, de fédérations de syndicats et de confédérations de syndicats ;
- ▶ **30 jours** maximum par an pour les représentants syndicaux appelés à participer aux congrès de syndicats internationaux ou nationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations ou fédérations de syndicats, des unions régionales et des unions départementales de syndicats ainsi qu'aux réunions des unions locales, des unions fédérales, des cartels fédéraux, des syndicats régionaux ou des syndicats interdépartementaux.

Les refus d'autorisations d'absence font l'objet d'une motivation de l'administration.

Autorisations spéciales d'absence à la demande de l'administration

(Article 15 du décret du 28 mai 1982)

Sur simple présentation de leur convocation aux réunions des organismes de l'administration, les représentants syndicaux bénéficient d'ASA établies de la manière suivante :

- ▶ Concernant les réunions des instances formelles (décret n° 82-447, article 15) : autorisation d'absence comprenant, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. Ce temps est porté au double de la durée prévisible de la réunion pour les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, au conseil d'administration.
- ▶ Pour les réunions informelles des représentants du personnel au sein des instances, pour les groupes de travail informels mis en place dans le cadre des instances, et pour les réunions de travail convoquées par la direction de l'établissement au niveau national ou par les directeurs au niveau de chaque direction technique ou territoriale : autorisation d'absence comprenant, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les temps de réunion, de préparation et de déplacement liés aux réunions à la demande de l'administration, et donc objet d'une convocation de celle-ci, sont pris en compte en tant que tels (cf. paragraphe 4.4).

Le temps de déplacement pris en compte est le temps de trajet compensé, dans les mêmes conditions que pour une mission.

5.7.3.2. LA DECHARGE D'ACTIVITE DE SERVICE (DAS) LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

Le contingent national attribué par les ministères de tutelle aux organisations syndicales représentatives est géré par l'administration centrale du ministère. Chaque OS assure la ventilation de ces décharges d'activité de service.

Celles-ci prennent la forme :

- de décharges d'activité totale de service, partielle ou totale ("permanents syndicaux"), octroyées par l'administration centrale.
- de demi-journées d'autorisation d'absence sous forme de coupons utilisables pour l'exercice de l'activité syndicale. Les coupons prennent la forme de carnets de doubles feuillets équivalant chacun à une demi-journée, valables pour l'année en cours et jusqu'à réception des nouveaux coupons. Les OS désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de crédits de temps syndical. Cette autorisation d'absence permet à l'agent concerné de se consacrer à l'exercice de l'activité syndicale, sous réserve des nécessités de service. Le refus opposé au titre des nécessités de service doit rester exceptionnel et être strictement motivé par les nécessités de la bonne marche de l'administration.

5.7.3.3. LES DROITS RECONNUS AUX ADHERENTS ET A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Assemblées générales (AG)

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Cerema sont autorisées à tenir, sous réserve des nécessités de service, à tenir des assemblées générales pour le personnel. Ceux-ci peuvent bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée d'ASA, dans la limite maximum de 2 jours par an. Ce droit est porté à 4 jours par an en 2014, 2015 et 2016, conformément à l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema du 10 décembre 2014.

Heures mensuelles d'information syndicale (HMI)

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Cerema sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions mensuelles, dans la limite d'une heure par mois, ou bien, en cas de regroupement par les organisations syndicales des réunions mensuelles en une réunion bimestrielle ou trimestrielle, dans la limite de deux heures tous les deux mois ou de trois heures par trimestre. La tenue des réunions ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales délivrées aux agents souhaitant y participer excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris. Ce droit est porté à 2 heures par mois, ou 4 heures tous les deux mois ou 6 heures par trimestre dans la limite de 24 heures par année civile, en 2014, 2015 et 2016 conformément à l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema du 10 décembre 2014.

Dispositions communes aux assemblées générales et aux heures mensuelles d'information : la tenue d'assemblées générales ou de réunions mensuelles d'information dans les locaux du Cerema et/ou à destination de ses agents fait l'objet d'une lettre d'information préalable et de demande d'autorisation d'absence pour les personnels, adressée au moins une semaine avant la date de la réunion, selon les cas, ou bien à la DRH du Cerema, service du dialogue social, ou bien au directeur de la direction technique ou territoriale concernée.

Congés pour formation syndicale

Les fonctionnaires et agents de l'État ont droit au congé pour formation syndicale pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste fixée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Il s'agit d'un congé fractionnable de 12 jours par agent et par an, dans la limite de 5 % de l'effectif du service considéré. L'effectif des agents pouvant bénéficier de ce congé (limité à 5%) est réparti entre les organisations syndicales en tenant compte de la représentativité de chacune de ces organisations.

La demande de congé doit être faite par écrit au directeur de la direction technique ou territoriale concernée au moins un mois à l'avance. Le secrétariat général vérifie avec la direction des ressources humaines, service du dialogue social si le congé peut être octroyé sous réserve des conditions citées ci-dessus. En fin de stage, l'agent doit remettre à son service gestionnaire de proximité l'attestation de stage délivrée par le centre ou l'institut.

5.7.4. LA FORMATION ET LES CONCOURS

5.7.4.1. LES ABSENCES LIEES A LA FORMATION CONTINUE

Chaque agent a le droit de suivre une formation professionnelle continue lui permettant d'assurer l'adéquation entre ses compétences détenues et les compétences attendues par le service.

Il peut également utiliser les dispositifs introduits par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

5.7.4.2. LES ABSENCES LIEES A LA PREPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS

Chaque agent, dans le cadre de la préparation aux examens et concours, peut bénéficier de cinq jours par an d'autorisation d'absence pour suivre une formation organisée par l'administration à cette fin.

5.7.4.3. LES ABSENCES LIEES A LA PRESENTATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Pour la présentation aux concours internes et aux examens professionnels, une autorisation d'absence de droit est accordée pour un nombre de jours correspondant à la durée des épreuves (y compris délai de route).

Pour les autres concours, cette autorisation est facultative.

A noter

Il n'y a pas d'autorisation d'absence relative à une activité de formation, notamment de formation donnée. Aussi le temps consacré par un agent à dispenser une formation est :

- ▶ soit du temps de travail effectif : l'activité formation fait partie de ses missions, est inscrite sur sa fiche de poste, et donc traitée fonctionnellement (information et suivi hiérarchique comme pour toute activité professionnelle) et administrativement (prise en compte du temps passé, prise en charge des frais générés) comme toute tâche ou mission.
- ▶ soit hors temps de travail : l'activité formation est effectuée, avec l'accord préalable de son responsable hiérarchique, après avoir obtenu une autorisation de cumul d'activités, sur son temps de congés annuel ou d'ARTT. Elle ne peut donner lieu à aucune prise en charge administrative par l'employeur principal.

Partie B

—

Compléments spécifiques à chaque direction technique, territoriale et DFT

<i>Application du RITT aux agents hébergés dans une autre direction.....</i>	<i>70</i>
<i>Organisation spécifique du temps de travail pour les opérateurs conduisant des appareils à grand rendement sur tout le territoire français.....</i>	<i>71</i>
<i>Direction technique Risques, eaux et mer.....</i>	<i>73</i>
<i>Direction technique Infrastructures de transport et matériaux.....</i>	<i>75</i>
<i>Direction technique Territoires et ville.....</i>	<i>78</i>
<i>Direction Territoriale Centre-Est</i>	<i>80</i>
<i>Direction Territoriale Est.....</i>	<i>85</i>
<i>Direction Territoriale Ile-de-France</i>	<i>87</i>
<i>Direction Territoriale Méditerranée.....</i>	<i>90</i>
<i>Direction Territoriale Normandie-Centre.....</i>	<i>93</i>
<i>Direction Territoriale Hauts-de-France.....</i>	<i>96</i>
<i>Direction Territoriale Sud-Ouest.....</i>	<i>101</i>
<i>Direction Territoriale Outre-Mer.....</i>	<i>105</i>
<i>Direction Territoriale Occitanie.....</i>	<i>107</i>

Application du RITT aux agents hébergés dans une autre direction

La résidence administrative de certains agents est située sur un site dont la gestion est assurée par une autre direction que celle à laquelle il appartient. Ces agents sont appelés « agents hébergés ».

La direction à laquelle appartient l'agent est désignée « direction de rattachement ».

La direction en charge de la gestion du site de la résidence administrative de l'agent est désignée « direction d'hébergement ».

Le règlement intérieur du temps de travail des agents hébergés est constitué :

- ▶ du RITT commun à l'ensemble du Cerema,
- ▶ du complément spécifique à sa direction de rattachement s'agissant des Cycles de travail particuliers et des astreintes et sujétions,
- ▶ et du complément spécifique de sa direction d'hébergement s'agissant des horaires d'ouverture du site sur lequel il est affecté, des plages d'enregistrement du temps de travail, des plages fixes et variables).

Organisation spécifique du temps de travail pour les opérateurs conduisant des appareils à grand rendement Opérant sur tout le territoire national

MESURES MONO-OPERATEUR

Les agents mobilisés pour des missions de mesures réalisées avec des appareils à grand rendement, en conduite mono-opérateur (Aigle 3D), au-delà de 2 jours consécutifs, bénéficient d'un cadre spécifique d'organisation du temps de travail adapté à la pénibilité et aux contraintes logistiques propres à ces déplacements.

Ce cadre dérogatoire s'applique exclusivement aux agents répondant aux critères suivants :

- ▶ Intervention en autonomie (travailleur isolé) ;
- ▶ Mission organisée sur 2 ou 3 jours consécutifs, voire au-delà dans certains cas, avec déplacement sur l'ensemble du territoire national ;
- ▶ Transport aller/retour majoritairement en train, avant ou après les phases de mesures.

Modalités particulières d'application du temps de travail :

- ▶ Tous les agents concernés par ces typologies de missions sont obligatoirement en modalité horaire 4 Bis ;
- ▶ Un **cycle hebdomadaire spécifique**²³ est mis en place pour la durée de la mission. Il est déclaré dans le logiciel de saisie du temps de travail par l'agent et validé par son supérieur hiérarchique ;
- ▶ Pour compenser les contraintes particulières de la mission, les heures réalisées au-delà de 7 heures, dans la limite des garanties minimales, sont des heures supplémentaires.
- ➔ Le temps de trajet entre le lieu de départ de la mission et le lieu d'arrivée de la mission, et réciproquement, est du temps de travail effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux missions conformes à l'organisation décrite. Toute intervention ponctuelle hors de ce cadre-relève du droit commun.

MESURES A DEUX OPERATEURS

Les agents mobilisés pour des missions de mesures réalisées avec des appareils à grand rendement en conduite à deux opérateurs sur plus de 2 jours consécutifs (Tigre3D, InfraGrip3D, SCRIM, Radar3D, CereMap3D, etc.) bénéficient d'un cadre spécifique d'organisation du temps de travail adapté à la pénibilité et aux contraintes logistiques propres à ces déplacements.

Ce cadre dérogatoire s'applique exclusivement aux agents répondant aux critères suivants :

²³ Ce cycle spécifique correspond à des missions en véhicules de service avec matériels embarqués avec les dispositions spécifiques définies au §3.4.5. Il est à utiliser uniquement pour des matériels opérant sur le territoire national.

- ▶ Intervention en binôme ;
- ▶ Mission organisée sur 2 à 5 jours consécutifs, avec déplacement sur l'ensemble du territoire national ;
- ▶ Transport aller/retour avec le véhicule de mesure ou en train, avant ou après les phases de mesures ;

Modalités particulières d'application du temps de travail :

- ▶ Tous les agents concernés par ces typologies de missions sont en modalité horaire 4 Bis ;
- ▶ Un cycle hebdomadaire spécifique²⁴ est mis en place pour la durée de la mission. Il est déclaré dans le logiciel de saisie du temps de travail par l'agent et validé par son supérieur hiérarchique ;
- ▶ Pour compenser les contraintes particulières de la mission, les heures réalisées au-delà de la durée moyenne journalière de 7h42, dans la limite des garanties minimales, sont des heures supplémentaires ;
- ▶ Le temps de trajet entre le lieu de départ de la mission et le lieu d'arrivée de la mission, et réciproquement, est du temps de travail effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux missions conformes aux organisations décrites ci-dessus. Toute intervention ponctuelle hors de ce cadre relève du droit commun.

²⁴ Ce cycle spécifique correspond à des missions en véhicules de service avec matériels embarqués avec les dispositions spécifiques définies au §3.4.5. Il est à utiliser uniquement pour des matériels opérant sur le territoire national.

Direction technique Risques, eaux et mer

La décision du directeur général en date du 12 octobre 2016 fixe la mise en œuvre du RITT commun au 1er janvier 2017

Le règlement intérieur du temps de travail de la direction Risques, eaux et mer est constitué du RITT commun à l'ensemble du CEREMA et du complément spécifique ci joint.

Le règlement commun et son complément Risques, Eaux et Mer abroge et remplacent le règlement intérieur de 2003 relatif au temps de travail qui était antérieurement applicable à la direction technique Eau, mer et fleuves.

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TECHNIQUE RISQUES, EAUX ET MER

La direction technique Risques, eaux et mer du Cerema est composée d'environ 180 agents répartis sur 5 sites géographiques (Margny Lès Compiègne (siège), Plouzané, Nantes, Aix-en-Provence, Bonneuil sur Marne) ou dans de laboratoires en partenariat sur les sites d'organismes partenaires (Chatou, Paris, Compiègne).

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 18 novembre 2016 et du CTSS en date du 06 décembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TECHNIQUE RISQUES, EAUX ET MER

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Pas de cycle hebdomadaire à horaire fixe.

2.2.« CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Il n'est pas identifié à ce stade parmi les cycles occasionnels de référence du Cerema de cycle occasionnel spécifique aux types d'intervention fréquents de la direction technique Risques, eaux et mer.

2.3.CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Non concerné.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 7h30-19h30 (horaire début - horaire fin) sur tous les sites du Cerema Risques, eaux et mer.

En dehors de cette plage, les temps de présence sur l'initiative de l'agent ne sont pas comptabilisés dans le décompte du temps de travail effectif.

Si les agents sont tenus par leur hiérarchie de travailler en dehors de cette plage, dans la limite du respect des garanties minimales, le temps travaillé est comptabilisé sous le mode déclaratif.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Non concerné pas de cycle hebdomadaire à horaire fixe.

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Le temps de travail quotidien est organisé selon des plages fixes et des plages variables.

La plage fixe du matin commence à 09h30 et se termine à 11h30, celle de l'après-midi commence à 14h00 et se termine à 16H00 sur l'ensemble de la direction.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les types d'interventions concernées par les sujétions horaires sont principalement la réalisation des suivis ou travaux de suivis donnant lieu à des déplacements lointains dans le cadre des activités suivantes :

- Les suivis de travaux de signalisation maritime ;
- Les maintenances sur sites des systèmes informatiques des CROSS et suivi de travaux associés ;
- Les exercices polmar ;
- Les situations de crise ;
- Les situations de charge exceptionnelle (fin de gestion...).

4.2.LES ASTREINTES

Pas d'astreintes.

Direction technique Infrastructures de transport et matériaux

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TECHNIQUE INFRASTRUCTURES DE TRANSPORTS ET MATERIAUX

Au cœur de la communauté scientifique et technique, la direction technique Infrastructures de transports et matériaux participe à la définition et la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines des transports, des routes et de leurs aménagements.

S'appuyant sur un réseau partenarial riche, la direction technique Infrastructures de transports et matériaux assiste et appuie les directions centrales du ministère en charge du développement durable et le ministère de l'intérieur pour ce qui concerne la sécurité routière.

La direction technique Infrastructures de transports et matériaux associe à son action tous les acteurs de la communauté routière française : services opérationnels de l'Etat et des collectivités territoriales, organismes de recherche, Réseau scientifique et technique, entreprises et organisations professionnelles, sociétés d'autoroutes, etc. et collabore régulièrement avec d'autres organismes spécialisés, notamment dans les domaines de l'écologie, du développement durable, des transports ferroviaires, maritimes ou fluviaux.

La direction technique Infrastructures de transports et matériaux confronte son expérience et ses projets avec ses homologues internationaux, au travers de coopérations bilatérales, d'interventions dans des congrès ou de missions d'expertise. Elle participe aux commissions de normalisation européenne et à de multiples instances internationales.

Le Centre National des Ponts de Secours (CNPS) est une unité opérationnelle de la DTecITM spécialisée dans le soutien logistique, technique et d'expertise en cas d'événements exceptionnels affectant les infrastructures de transport. Il intervient notamment lors de catastrophes naturelles, de sinistres majeurs ou d'urgences structurelles pour assurer la mise en place de franchissements provisoires (ponts modulaires), l'appui à la sécurisation des réseaux routiers ou encore la logistique de crise. Le CNPS mobilise une équipe d'agents techniques et d'encadrement, susceptibles d'être déployés rapidement sur l'ensemble du territoire national. Son organisation implique des contraintes spécifiques en matière de temps de travail, d'astreinte et de disponibilité, prises en compte dans le présent RITT.

La direction technique Infrastructures de transport et matériaux du Cerema dispose de cinq sites :

- ▶ Sourdun (77) ;
- ▶ Kepler à Champs-sur-Marne (77) ;
- ▶ CNPS à Verneuil-l'Étang (77) ;
- ▶ Dépôt du CNPS à Chaumes-en-Brie (77) ;
- ▶ Dépôt du CNPS à Châteauneuf-sur-Isère.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis de la formation spécialisée de service (FSS) de la direction technique Infrastructures de transports et matériaux en date du XXX.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TECHNIQUE INFRASTRUCTURES DE TRANSPORTS ET MATERIAUX

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

A l'exception du responsable de service, les agents du Service de la Maintenance et des Interventions (SMI) affectés au Centre National des Ponts de Secours (CNPS) sont soumis, en raison des spécificités opérationnelles de leur mission, à un cycle hebdomadaire de la modalité 4 défini par le présent encadré.

Ce cycle découle des besoins du service :

- contraintes opérationnelles ;
- travail en équipes ;
- plannings de travaux contractuels.

Le cycle horaire spécifique est défini comme suit :

- L'activité de chaque agent est répartie sur 5 jours par semaine du lundi au vendredi,
- Le temps de travail quotidien est organisé avec des périodes de présence obligatoire.

Ces périodes sont les suivantes :

	Plage matin	Plage après-midi		Durée journal
Lundi/Vendredi	7h45 à 12h00	13h00 à 16h00		7h15
Mardi/Mercredi/Jeudi	7h45 à 12h00	13h00 à 16h45		8h00

2.2.« CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction technique Infrastructures de transports et matériaux, aucun cycle occasionnel spécifique n'est prédéfini.

Toutefois, la mise en place de cycles occasionnels selon les dispositions prévues dans le règlement du temps de travail du Cerema est réalisée dans les situations non-exhaustives suivantes :

- Travail de nuit ;
- Interventions soumises à contraintes d'exploitations ;
- Interventions à l'international ou dans les territoires ultramarins ;
- Conditions météorologiques particulières ;
- Organisations de salons ou de colloques ;
- ...

La mise en place de cycles occasionnels n'est pas empêchée, pour les agents du service de maintenance et des interventions (SMI) du CNPS, par l'existence d'un cycle hebdomadaire à horaires fixes.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Sans objet

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 07H00 – 20H00 (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble de la direction technique Infrastructures de transports et matériaux.

S'agissant du CNPS, l'horaire de la plage journalière est : 7h – 19h30 du lundi au jeudi et 7h - 18h pour le vendredi (horaire début - horaire fin).

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Se référer au paragraphe 2.1 s'agissant du fonctionnement de l'horaire fixe.

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Plages fixes

Du lundi au jeudi, la plage fixe du matin commence à 09H30 et se termine à 11H30, celle de l'après-midi commence à 14H00 et se termine à 16H00 sur l'ensemble de la direction technique Infrastructures de transports et matériaux.

Le vendredi, la plage fixe du matin commence à 09h30 et se termine à 11h30. Celle de l'après-midi commence à 14h et se termine à 15h30.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Sans objet.

4.2.LES ASTREINTES

Une astreinte de sécurité peut être mise en place pour le gardiennage du site de Verneuil-l'Étang lors de l'absence simultanée des deux agents ayant des missions de gardiennage.

Direction technique Territoires et ville

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TECHNIQUE TERRITOIRES ET VILLE

La direction technique Territoires et ville est implantée à Lyon centre. Elle exerce au sein du Cerema une compétence de niveau national. Outre la production de travaux de référence, de diffusion et de valorisation dans ses domaines de compétence, elle exerce des missions d'animation, de pilotage, et d'appui aux directions territoriales au sein du Cerema, dans les champs de la conception urbaine et de l'aménagement du territoire. Elle s'appuie sur sa propre expertise et sur les compétences des directions territoriales. Son activité de production s'inscrit dans une démarche de co-construction avec les acteurs de la ville et des territoires.

La direction technique Territoires et ville est implantée à Lyon, à l'adresse suivante :

Direction technique Territoires et Ville
2 rue Antoine CHARIAL
CS 33927 - 69426 Lyon Cedex 03
FRANCE

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis du CHSCT-SS en date du 24 novembre 2016 et du CT-SS en date du 6 décembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TECHNIQUE TERRITOIRES ET VILLE

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

La direction technique Territoires et ville n'est pas concernée (Cf 3.3 Fonctionnement de l'horaire variable).

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction technique Territoires et ville, deux situations seront concernées par les cycles occasionnels : longs déplacements à l'étranger incluant du temps de travail effectif au moins un samedi ou un dimanche ; installation et tenue de stand Cerema sur un salon à grande amplitude horaire.

Parmi les cycles de référence Cerema (Cf Annexe 5.2 du RITT), les cycles occasionnels s'appliquant à la direction technique Territoires et ville sont les suivants :

- ▶ Cycle WE sur 1 semaine ;
- ▶ Cycle WE sur plusieurs semaines ;

- ▶ Cycle déplacements séminaire colloque (notamment à l'étranger) ;
- ▶ Cycle salons.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

La direction technique Territoires et ville n'est pas concernée par la présente section.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 7h-20h (sur l'ensemble de la direction technique Territoires et ville).

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

La direction technique Territoires et ville n'est pas concernée (Cf 3.3 Fonctionnement de l'horaire variable).

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Du lundi au jeudi, sur l'ensemble de la direction technique Territoires et ville, la plage fixe du matin commence à **9h30** et se termine à **11h45**, celle de l'après-midi commence à **14h15** et se termine à **16h00**.

Le vendredi, sur l'ensemble de la direction technique Territoires et ville, la plage fixe du matin commence à **9h15** et se termine à **11h45**, celle de l'après-midi commence à **14h00** et se termine à **15h30**.

	<i>Plage fixe du matin</i>	<i>Plage fixe de l'après-midi</i>
<i>Du lundi au jeudi</i>	9h30-11h45	14h15-16h00
<i>Le vendredi</i>	9h15-11h45	14h00-15h30

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les activités faisant l'objet d'une sujétion horaire sont :

- ▶ Interventions programmées sur le bâtiment ne pouvant se faire qu'en dehors des heures d'occupation ;
- ▶ Intervention programmée en colloque et salon.

4.2.LES ASTREINTES

La direction technique Territoires et ville n'est pas concernée par la présente section.

Direction Territoriale Centre-Est

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE CENTRE-EST

La direction territoriale Centre-Est est la porte d'entrée du Cerema pour les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté.

Elle comprend :

- La direction ;
- Le directeur du développement des relations avec les clients et partenaires ;
- Les chargés de mission auprès de la direction ;
- Le département Construction, aménagement, projet (DCAP) ;
- Le département Environnement, territoires, climat (DETC) ;
- Le département Mobilités (DMOB) ;
- Le département Laboratoire d'Autun (DLA) ;
- Le département Laboratoire de Clermont-Ferrand (DLCF) ;
- Le département Laboratoire de Lyon (DLL) ;
- Le secrétariat général (SG) ;
- Le bureau comptable et le bureau financier Centre-Est, qui font partie du service financier et comptable Sud-Est (SFC Sud-Est) commun avec la direction technique Territoires et ville et la direction territoriale Méditerranée.

La direction territoriale Centre-Est est implantée dans les quatre sites suivants : Autun, Clermont-Ferrand, L'Isle d'Abeau et Bron.

Le siège du Cerema

Outre le directeur général de l'établissement, le siège du Cerema comprend :

- La direction des politiques publiques, des programmes et de la production (D4P) ;
- La direction scientifique et technique et des relations européennes et internationales (DSTREI) ;
- La direction de la communication et de la diffusion des connaissances (DCDC) ;
- Le secrétariat général (SG) ;
- La direction des ressources humaines (DRH) ;
- La direction de l'administration générale et des finances (DAGeF) ;
- La direction des systèmes d'information (DSI) ;
- L'agence comptable principale (ACP).

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 21 novembre 2016 et du CTSS en date du 8 décembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE CENTRE-EST

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Il n'y a pas d'activité au sein de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema qui nécessite d'arrêter un horaire fixe pour un collectif de travail dans l'un ou l'autre de leurs sites d'implantation.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

L'ensemble des services de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema peuvent être amenés à utiliser et mettre en œuvre de façon régulière les cycles occasionnels de référence suivants, pour conduire leurs activités d'expertise, d'étude, de recherche, de communication, valorisation et diffusion des connaissances, ou de pilotage et de programmation des activités :

- ▶ Le cycle de référence « longs déplacements » ;
- ▶ Le cycle de référence « salons » ;
- ▶ Le cycle de référence « week-end » ;
- ▶ Le cycle de référence « longues journées » (d'une à plusieurs longues journées par semaine).

Par ailleurs et à titre d'exemples, les activités ou interventions suivantes conduites au sein de la direction territoriale Centre-Est justifient l'organisation d'autres cycles occasionnels :

- ▶ Expertises et mesures de vibration, mesures micro-sismiques ;
- ▶ Contrôle extérieur de travaux neufs (dont ouvrages d'art) ou d'entretien d'infrastructures ;
- ▶ Surveillance et auscultation de patrimoine routier ;
- ▶ Inspections et auscultations d'ouvrage d'art ;
- ▶ Diagnostic et audit d'infrastructures.

L'organisation de ces activités donnera notamment lieu, rarement plus de deux semaines consécutives dans le même mois, à l'usage et à la mise en œuvre des cycles occasionnels de référence suivants :

- ▶ Le cycle de référence « 1 nuit » ;
- ▶ Les cycles de référence « 2 nuits consécutives travaillées » ou « 2 nuits isolées travaillées ».

Selon l'importance des chantiers ou des infrastructures d'une part, de la taille des équipes et de la disponibilité des ressources d'autre part, de l'éloignement géographique enfin, ces mêmes activités ou interventions pourront aussi donner lieu à l'usage et à la mise en œuvre des cycles occasionnels de référence suivants :

- ▶ Le cycle de référence « 3 nuits travaillées » ;
- ▶ Le cycle de référence « 4 nuits travaillées », plus rarement celui de « 4 nuits deux semaines consécutives » et exceptionnellement celui de « 4 nuits plus de deux semaines consécutives ».

Enfin, sans exhaustivité, les activités ou interventions suivantes sont diversement récurrentes et pourront justifier l'organisation d'autres types de cycles occasionnels :

- Des activités d'inspection ou d'audit de sécurité des infrastructures de transports ;
- Le contrôle des règles de la construction (CRC) ou des missions d'instrumentation de bâtiments ;
- Des opérations de réparation ou de maintenance des systèmes informatiques (en dehors des plages d'utilisation) ;
- Des activités de tournage et prises de vue (photo, vidéo, ...), pouvant occasionner des déplacements longs et nécessiter de travailler ou de se déplacer avec du matériel pendant des horaires de soirée ;
- Des missions de contrôles d'enquêtes nécessitant une présence sur le terrain pendant des horaires de soirée ou de nuit, en particulier le matin avant 7h ;
- Des missions d'observations sur le terrain, avec ou sans prise de vue, pendant des horaires de soirée ou de nuit, en particulier le matin avant 7h ;
- Des missions de prélèvements, d'instrumentation de sites ou de réalisation d'inventaires, avec du matériel embarqué sur des journées de fortes amplitudes horaires.

L'organisation de ces activités pourra notamment donner lieu à l'usage et à la mise en œuvre des cycles occasionnels de référence suivants, outre les cycles de référence « week-end » et « longues journées » déjà cités :

- Le cycle de référence « 1 ou plusieurs journées de travail en matinée » ;
- Le cycle de référence « 1 ou plusieurs journées de travail en soirée ».

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Il n'y a pas d'activité au sein de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema pouvant donner lieu à l'organisation de cycles saisonniers.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière d'enregistrement du temps de travail est 07h00 - 20h00 (horaire début - horaire fin) pour les sites de Bron, de Clermont-Ferrand et de l'Isle d'Abeau.

Pour le site d'Autun, l'horaire de la plage journalière d'enregistrement du temps de travail est 07h00 - 19h30 (horaire début - horaire fin). Cette singularité est liée aux dispositifs de fermeture du site qui permettent de s'assurer que les locaux ne restent pas ouverts sans aucune présence après le départ du personnel de l'entreprise en charge du nettoyage du site (de 19h30 à 19h45 au plus tard).

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Néant

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Les plages fixes du lundi au jeudi sont identiques pour les quatre sites de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema

La plage fixe du matin commence à **09h30** et se termine à **11h30**, celle de l'après-midi commence à **14h00** et se termine à **16h00** pour l'ensemble de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema.

Les plages fixes du vendredi sont différenciées entre les sites

La plage fixe du vendredi matin commence à **09h30** et se termine à **11h30**, celle de l'après-midi commence à **13h30** et se termine à **15h30** sur les sites de Bron, de l'Isle d'Abeau et de Clermont-Ferrand.

La plage fixe du vendredi matin commence à **09h30** et se termine à **11h30**, celle de l'après-midi commence à **14h00** et se termine à **16h00** sur le site d'Autun.

Plages fixes singulières

Sans être incompatible avec le cycle hebdomadaire à horaire variable, l'organisation journalière des activités du vaguemestre des sites de Bron et de l'Isle d'Abeau nécessite de tenir compte d'obligations pérennes en termes d'horaires de réception (en début de la matinée) et de remise du courrier (en fin d'après-midi) aux services postaux. Ces obligations imposent également des contraintes horaires dans l'organisation journalière de la navette du courrier entre les deux sites en début d'après-midi.

Pour cet agent du secrétariat général de la direction territoriale Centre-Est (site de Bron), exerçant ces fonctions de vaguemestre, des plages fixes singulières sont définies pour tous les jours de la semaine au sein d'un cycle hebdomadaire à horaire variable : la plage fixe singulière du matin commence à **08h00** et se termine à **09h00**, celle de l'après-midi commence à **13h00** et se termine à **16h00**.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels ».

D'autres interventions plus ponctuelles peuvent également être concernées par les sujétions horaires au sein de la territoriale Centre-Est et du siège du Cerema, par exemple à l'occasion de réunions en soirée avec des acteurs territoriaux notamment, ou de visites de terrain tardives.

4.2. LES ASTREINTES

Il n'y a pas d'activités pouvant générer de manière permanente une astreinte au sein de la direction territoriale Centre-Est et du siège du Cerema.

En revanche, certaines interventions en situation de crise peuvent conduire à programmer une astreinte de sécurité ou de décision. Sans exhaustivité, ces situations de crise peuvent concerner la surveillance de risques d'effondrement d'ouvrages d'art (ponts ou digues par exemple) ou la mise en place et le suivi de dispositif de surveillance de risques naturels (risques rocheux ou mouvements de terrain par exemple). Ces interventions concernent principalement les trois départements laboratoires respectivement implantés dans les sites d'Autun (DLA), de Clermont-Ferrand (DLCF) et de Bron (DLL).

Chaque programmation d'une astreinte donnera lieu à une décision spécifique de mise en astreinte, signée par le directeur de la direction territoriale Centre-Est.

Direction Territoriale Est

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE EST

La direction territoriale Est est présente sur trois sites : elle est représentée à Nancy et Strasbourg par ses deux laboratoires, le site de Metz accueille, lui, la direction, deux départements « Aménagement et Développement Durable » et « Conception et Exploitation des Infrastructures », le Secrétariat Général, le Service Financier et Comptable, le Service Communication, le Service du partenariat et des relations avec les clients, la mission Conseil de gestion.

Ses domaines d'activité sont les suivants :

- Aménagement, urbanisme et habitat ;
- Construction ;
- Gestion des réseaux routiers ;
- Eau, environnement, risques ;
- Géotechnique, terrassements, chaussées ;
- Informatique ;
- Infrastructure ;
- Ouvrages d'art ;
- Exploitation et sécurité routière ;
- Transports et mobilité.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 28 novembre 2016 et du CTSS en date du 15 décembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE EST

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

La direction territoriale Est n'est pas concernée à l'heure actuelle.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction territoriale Est, les interventions concernées par ce type de cycles peuvent s'organiser selon :

- 1 nuit travaillée ;
- Nuits travaillées ;
- Nuits travaillées ;
- Nuits travaillées ;
- Longues journées ;

- Longs déplacements ;
- Salons ;
- Non-respect délai de prévenance ;
- Week-end....
-

Le travail au sein de ces cycles est organisé selon les conditions d'organisation précisées à titre d'exemple en annexe. Ces derniers pourront faire l'objet de fiches explicatives.

2.3.CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

La direction territoriale Est n'est pas concernée à l'heure actuelle.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 7h – 19h (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble de la direction territoriale Est.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

La direction territoriale Est n'est pas concernée à l'heure actuelle.

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Les horaires des plages fixes sont définis comme suit par la direction territoriale Est.

La plage fixe du matin commence à 09h00 et se termine à 11h30, celle de l'après-midi commence à 14h00 et se termine à 15h30 sur l'ensemble de la direction territoriale Est.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Est sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels » et dans la partie « cycles saisonniers ».

4.2.LES ASTREINTES

L'astreinte de sécurité à la direction territoriale Est pourra s'appliquer pour les agents en poste :

- Sur le site Metz au secrétariat général, cellule des moyens généraux
- Sur le site Nancy aux services généraux, cellule Maintenance
- Sur le site de Strasbourg, aux services généraux.

Direction Territoriale Ile-de-France

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE ILE-DE-FRANCE

La direction territoriale Ile-de-France est présente sur deux sites (Sourdun 77 et Trappes 78) dont elle est gestionnaire et sur deux autres sites où elle est hébergée (celui de l'IGN à Saint-Mandé - 94 et celui de la DRIEAT au Pré-Saint-Gervais - 93) .

Elle intervient pour tout type de commanditaire, sur des domaines et postures variées (études, expertises, laboratoires routiers/bétons classiques mais aussi de chimie, interventions en milieux urbains, industriels, naturels, routes ou chantiers pour réaliser des mesures et des essais, études et recherche sur tous domaines) ; ses agents ont vocation à intervenir en Île-de-France, mais peuvent aussi intervenir dans des régions limitrophes, voire à l'étranger (audits ASCQUER).

Les structures transversales (support, qualité) ainsi que quelques départements sont répartis sur plusieurs sites.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet :

- ▶ d'un avis du CHSCTSS en date du 15 novembre 2016 et du CTSS en date du 12 décembre 2016 (version initiale) ;
- ▶ d'un avis du CHSCTSS en date du 26 novembre 2019 et du CTSS en date du 4 décembre 2019 (version actuelle, mise à jour).

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE ILE-DE-FRANCE

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Il n'existe pas de fonction incompatible avec un horaire variable, et qui bénéficierait d'un cycle à horaire fixe.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction territoriale Ile-de-France les interventions, que ce soit pour le compte de structures publiques et privées, ou du Cerema, concernées par les types de cycles de travail de référence incluant du travail de nuit, le week-end, pendant de longs déplacements, en matinée ou en soirée, sont :

- ▶ Interventions au titre de la surveillance, du contrôle, du suivi de chantiers (infrastructures, réseaux, bâtiments) ;
- ▶ Interventions au titre des activités d'auscultation, de contrôle, de diagnostic et d'inspection sur site d'ouvrages ;

- ▶ Activités en lien avec une demande d'expertise, de diagnostic et de contrôle, in situ ;
- ▶ Activités en lien avec une prestation d'étude et d'essais : interventions in situ et en laboratoire ;
- ▶ Activités en lien avec des déplacements, nationaux ou internationaux, de longue durée ;
- ▶ Opérations de fin de gestion, activités de maintenance, activités événementielles, formations externes.

Ainsi, la diversité des interventions et commanditaires, peut conduire à organiser le travail en référence à l'ensemble des cycles type de référence.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Il n'existe pas d'activité concernée par un cycle saisonnier au sein de la direction territoriale Ile-de-France.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 07h00 – 20h00 (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble de la direction territoriale Ile-de-France.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

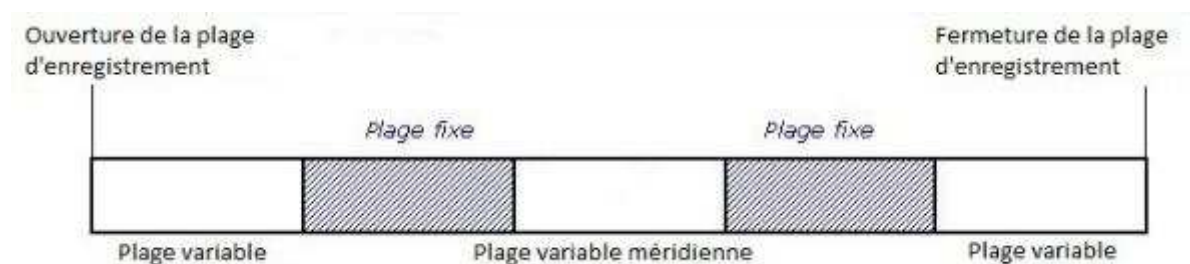
Sans objet.

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Les horaires des plages fixes sont définis par chacune des directions pour chacun de ses sites.

Plages fixes

La plage fixe du matin commence à 09h30 et se termine à 11h30, celle de l'après-midi commence à 14h00 et se termine à 16h00 du lundi au jeudi et commence à 13h30 et se termine à 15h30 le vendredi, sur l'ensemble des sites de la direction territoriale.



4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Ile-de-France sont celles donnant lieu à des cycles occasionnels de la partie 2.2.

4.2. LES ASTREINTES

Il n'existe pas d'activité pouvant générer une astreinte au sein de la direction territoriale Ile-de-France.

Direction Territoriale Méditerranée

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE MEDITERRANNEE

La Direction territoriale Méditerranée a deux implantations territoriales : Aix-en-Provence et Valbonne.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 6 décembre 2016 et du CTSS en date du 15 décembre 2016.

L'évolution de l'horaire variable sur le site de Valbonne a fait l'objet d'un avis du CTSS en date 17 avril 2018.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE MEDITERRANNEE

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Il n'y a pas d'activité au sein de la direction territoriale Méditerranée qui nécessite la mise en place d'un cycle hebdomadaire à horaire fixe pour un collectif de travail.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Certaines interventions ou activités doivent être réalisées dans un délai déterminé et potentiellement contraint, à des horaires non habituels.

L'organisation de ces périodes ou « cycles » de travail occasionnels doit faire l'objet d'un échange préalable entre l'agent et son responsable hiérarchique afin de définir les bornes horaires permettant de respecter les garanties minimales et d'identifier le temps de travail effectif, le temps de trajet compensé (éventuellement), les heures supplémentaires, et les périodes de repos.

L'organisation ainsi définie peut être construite à partir des cycles de référence du Cerema : cycles de travail de nuit, cycles de longues journées, cycles de longs déplacements, salons, week-ends, jours fériés...

Au retour d'intervention, l'agent déclare les horaires réalisés. Ils font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Il n'y a pas d'activité au sein de la direction territoriale Méditerranée pouvant donner lieu à l'organisation de cycles saisonniers.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière d'enregistrement du temps de travail est : 7h00 – 19h45 (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble des sites de la direction territoriale Méditerranée.

4. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Néant.

4.1. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Sur le site d'Aix-en-Provence

Plages fixes du lundi au jeudi

La plage fixe du matin commence à **9h30** et se termine à **11h30**, celle de l'après-midi commence à **14h00** et se termine à **16h00**.

Plages fixes du vendredi

La plage fixe du matin commence à **9h30** et se termine à **11h30**, celle de l'après-midi commence à **13h30** et se termine à **15h30**.

Sur le site de Valbonne

Plages fixes du lundi au jeudi

La plage fixe du matin commence à **10h00** et se termine à **11h45**, celle de l'après-midi commence à **13h45** et se termine à **16h00**.

Plages fixes du vendredi

La plage fixe du matin commence à **10h00** et se termine à **11h45**, celle de l'après-midi commence à **13h30** et se termine à **15h45**.

5. ASTREINTES, SUJETIONS

5.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les types d'interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Méditerranée sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels ».

D'autres interventions plus ponctuelles peuvent également être concernées, ne nécessitant pas l'élaboration de cycles occasionnels.

5.2.LES ASTREINTES

Il n'y a pas d'astreinte mise en place au sein de la direction territoriale Méditerranée.

Direction Territoriale Normandie-Centre

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE NORMANDIE-CENTRE

La direction territoriale Normandie-Centre est localisée sur 2 sites, à Grand-Quevilly et Blois.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 23 novembre 2016 et d'un avis du CTSS en date du 29 novembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE NORMANDIE-CENTRE

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Les fonctions incompatibles avec un horaire variable, et qui bénéficient d'un horaire fixe suivant la/les modalité(s) précisées ci-dessous sont les suivantes :

- ▶ Fonction sur le site du Grand Quevilly :
 - Accueil
 - Équipe sondage
- ▶ Fonction sur le site de Blois :
 - Équipe sondage ²⁵

2.2.« CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

La mise en place d'un cycle occasionnel est prévue pour les agents qui participent à des interventions de ce type dont la réalisation n'est pas compatible avec les horaires habituels de travail des agents.

Ces cycles occasionnels tiendront compte des règles locales d'organisation du travail (Outre-Mer).

En particulier, et sans que cela soit exhaustif, les interventions potentiellement concernées par la mise en place de cycles occasionnels sont effectuées, à la direction territoriale Normandie-Centre, principalement dans le cadre des opérations suivantes :

- ▶ Chantiers : surveillance, suivi, contrôle extérieur des travaux notamment (terrassements chaussées, réalisation d'ouvrages d'art,) ;

²⁵ (*) il est précisé que cette disposition s'appliquera à l'équipe de sondeurs du LRB dans le cas où celle-ci est effectivement constituée.

- Campagnes de sondages (en particulier reconnaissances géotechniques et recherche de cavités) ;
- Interventions sur des ouvrages, inspection, mesures et instrumentation ;
- Auscultations et mesures sur chaussées hors trafic ;
- Campagne d'essais, ou de contrôle ;
- Mesures de nuit (éclairage Veclap, audit de sécurité d'itinéraire, ...) ;
- Interventions en milieu naturel : notamment sur des problématiques liées aux risques (mouvements de terrain, hydraulique, ...), ou à la biodiversité ;
- Participation à des manifestations le week-end (fête de la science...) ;
- Déplacements lointains (internationaux, outre-mer, ...) ;
- Intervention en soirée (présentation à l'extérieur, débat public...).

Ces activités génèrent au sein de la direction territoriale Normandie-Centre la mise en place des cycles de nuit et des cycles de week-end à savoir un travail le samedi et/ou le dimanche. Il arrive que certains agents travaillent en cycle de nuit plusieurs nuits consécutives sur une semaine.

De plus, certains agents de la Direction Territoriale effectuent des missions à l'international dont les conditions sont à prévoir, déplacement par déplacement, dans le respect du règlement intérieur.

La direction territoriale Normandie-Centre pourra donc mettre en place une organisation se référant aux cycles types de référence suivants, cette liste n'étant pas exhaustive :

- Cycle une nuit ;
- Cycle 2 nuits ;
- Cycle 3 nuits ;
- Cycle 4 nuits ;
- Cycle 1 journée de travail en « matinée » ;
- Cycle week-end ;
- Cycle week-end: 2 jours ;
- Cycle déplacement lointains et longue journée (notamment outre-mer) ;
- Cycle une journée de travail en soirée.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

Aucune activité actuelle de la direction territoriale Normandie-Centre n'est identifiée comme pouvant donner lieu à l'organisation d'un cycle saisonnier.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 7h00 - 19h30 sur l'ensemble de la direction territoriale Normandie-Centre.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Horaires des cycles à horaire fixe prévus au 2.1 :

- Site de Grand-Quevilly :

- ▶ Sondages : modalité 1 (8H -12H/13H -17H, vendredi 8h-12h) ;
- ▶ Accueil : modalité 4 (8H -12H/13H -16H42)
- ▶ Site de Blois :
- ▶ Sondages : modalité 1 (8H -12H/13H -17H, vendredi 8h-12h)

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

La plage fixe du matin commence à 9h30 et se termine à 11h30 celle de l'après-midi commence à 13h45 et se termine à 15h45 sur l'ensemble de la direction territoriale Normandie-Centre.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les activités de la direction territoriale Normandie-Centre conduisant les agents à travailler en horaires décalés, nuit, week-end donnent lieu aux compensations pour sujétions horaires prévues au 5.6 1 du RITT du Cerema partie A.

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Normandie-Centre du Cerema sont notamment celles décrites dans la partie « cycles occasionnels ».

D'autres interventions plus ponctuelles peuvent également être concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Normandie-Centre du Cerema, par exemple à l'occasion de réunions tardives en fin d'après-midi ou en soirée avec des acteurs territoriaux notamment, ou de visites terrain tardives.

4.2.LES ASTREINTES

Liste des activités pouvant générer une astreinte au sein de la direction territoriale Normandie-Centre.

L'appui aux services de l'Etat intervenant lors de situations de crise peut conduire ponctuellement à placer des agents sous astreinte (de décision, de sécurité ou d'exploitation selon le cas).

Il n'y a pas d'astreinte mise en place de façon systématique à ce jour au sein de la direction.

Direction Territoriale Hauts-de-France

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE HAUTS-DE-FRANCE

Le présent complément spécifique à la direction territoriale Hauts-de-France s'applique uniformément aux agents définis dans la partie A article 1.2.2 affectés sur les sites de Lille, Seque-din et Saint-Quentin

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS de la Direction territoriale Hauts-de-France en date du 17 novembre 2016 et du CTSS de la direction territoriale Nord-Picardie en date du 29 novembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE HAUTS-DE-FRANCE

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

La direction territoriale Hauts-de-France ne met pas en place de cycle hebdomadaire à horaire fixe.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction territoriale Hauts-de-France, les interventions concernées par les cycles de référence sont celles définies dans la partie A à l'article 5.2.

Les types de cycles de référence sont :

- ▶ Une nuit isolée en semaine (18h-5h)
- ▶ Un début de nuit en semaine (16h- 2h)
- ▶ 4 nuits consécutives en semaine
- ▶ Un samedi et/ ou un dimanche en journée
- ▶ Un vendredi et/ou un samedi de nuit.

D'autres cycles occasionnels pourront être définis sur décision de la direction de la direction territoriale Hauts de France. Pour chaque nouveau cycle occasionnel, une information aura lieu auprès des organisations syndicales représentatives à la direction territoriale Haut de France. Un bilan annuel sera effectué.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

La direction territoriale Hauts de France ne met pas en place de cycle saisonnier.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est 07h00 – 19h00 (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble de la direction territoriale Hauts-de-France.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Sans objet.

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

La plage fixe du matin commence à 09h15 et se termine à 11h15, celle de l'après-midi commence à 14h00 et se termine à 16h00 sur l'ensemble des sites de la direction territoriale Hauts-de-France.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les types d'interventions concernés par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Hauts-de-France sont ceux décrits dans la partie « cycles occasionnels ». D'autres types d'interventions peuvent être rajoutés, ne nécessitant pas l'élaboration de cycles occasionnels (interventions ponctuelles).

4.2.LES ASTREINTES

Aucune activité ne nécessite la mise en place d'astreinte à la direction territoriale Hauts-de-France.

Direction Territoriale Ouest

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE OUEST

La direction territoriale Ouest est localisée sur trois sites géographiques :

- ▶ A Nantes, Maison de l'administration nouvelle (MAN), 9 rue René Viviani – 44262 Nantes cedex 2 : la direction, le secrétariat général, deux départements d'études (le département villes et territoires et le département infrastructure mobilité environnement et risques) et la mission évaluation développement durable,
- ▶ Près d'Angers, 23 avenue de l'Amiral Chauvin 49136 Les Ponts de Cé Cedex, le département laboratoire et centre d'études et de conception de prototypes,
- ▶ A Saint-Brieuc, 5 rue Jules Vallès 22015 Saint-Brieuc Cedex, le second département laboratoire.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

Le présent complément a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 6 novembre 2018 et du CTSS en date du 22 novembre 2018.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE OUEST

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Un agent contractuel de droit public employé sur le site d'Angers au service et à la maintenance du restaurant administratif est concerné par un horaire fixe.

L'organisation de son travail due à la nature de son poste présente les spécificités suivantes :

- ▶ Présence sur la plage horaire de 11h45 à 16h18,
- ▶ Contrat de 91 heures mensuelles, sur 5 journées hebdomadaires.

Ses congés sont calculés sur la base de 25 jours de congés annuels + deux jours de fractionnement éventuels. Son contrat étant inférieur à 35 heures par semaine, il ne bénéficie pas de RTT.

L'agent doit poser un congé les jours de fermeture du site d'Angers (Lundi de Pentecôte, JRTT collectifs).

L'agent effectue son service au DLAN les jours de fermeture exceptionnelle (événements imprévisibles non imputables à la nécessité de service, cas de force majeure) et les jours de fermeture programmée de la cantine.

Sur demande de l'employeur et après accord de l'agent, des heures pourront être effectuées en dehors de la plage de 11h45 à 16h18 (formations, travail supplémentaire en cas d'événements exceptionnels, etc.) et feront l'objet d'une récupération.

2.2.« CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Au sein de la direction territoriale Ouest, les interventions concernées par l'organisation de cycles occasionnels sont les suivantes :

Chantiers : interventions au titre de la surveillance, du contrôle, du suivi de chantiers sur des infrastructures, réseaux, bâtiments..., pour le compte de structures publiques et privées ... ;

Interventions sur des ouvrages : contrôles et inspections d'ouvrages d'art et d'ouvrages et installations relatifs à la sécurité maritime et fluviale ... ;

Campagnes d'études, d'essais ou de contrôle : de type normalisation, ou autre par exemple au titre de l'environnement (prélèvements ou campagnes de mesures de bruit ou d'éclairage, ou de qualité de l'air), mesures dans des bâtiments publics en dehors des périodes d'occupation, diagnostics d'équipements de signalisations, contrôle de travaux à réaliser en soirée ou la nuit, sondages, audits ... ;

Interventions en milieu naturel : mesure de risques naturels, glissements de terrain ... ;

Déplacements longue durée, en outre-mer, ou à l'étranger ... ;

Autres : présence sur des salons professionnels, ...

Dans la majorité des cas il y a nécessité d'intervenir en dehors des plages d'usage des infrastructures et ouvrages, notamment de nuit.

La mise en place d'un cycle occasionnel est prévue pour les agents qui participent à des interventions de ce type dont la réalisation n'est pas compatible avec les plages horaires d'ouverture du service.

La direction territoriale Ouest peut utiliser des cycles de référence évoqués dans le mode opératoire cité dans la partie A.

Lors d'une situation de crise, le CHSCTSS pourra être réuni, dès que possible et sans délai de prévenance, pour examiner les conditions de travail résultant de cette situation.

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

A la direction territoriale Ouest, aucun cycle saisonnier n'a été identifié pour l'exercice des activités.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière est : 7h00 – 19h00 (horaire début - horaire fin) sur l'ensemble de la direction territoriale Ouest.

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Se reporter au §2.1 CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

Plages fixes

Du lundi au jeudi : la plage fixe du matin commence à 9h 30 et se termine à 11h30, celle de l'après-midi commence à 14h00 et se termine à 16h00 sur l'ensemble de la direction territoriale.

Le vendredi : la plage fixe du matin commence à 9h 30 et se termine à 11h30, celle de l'après-midi commence à 13h30 et se termine à 15h30 sur l'ensemble de la direction territoriale.

3.4.LES SUJETIONS HORAIRES

Les types d'interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la direction territoriale Ouest sont celles donnant lieu à « cycles occasionnels ».

3.5.LES ASTREINTES

Il n'y a pas d'activité identifiée pouvant générer une astreinte au sein de la direction.

Direction Territoriale Sud-Ouest

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE SUD-OUEST

La direction territoriale Sud-Ouest est implantée sur trois sites distincts :

- ▶ La direction et plusieurs départements sont situés à **Saint-Médard-en-Jalles** lieu-dit Caupian rue Pierre Ramond ;
- ▶ Le département Laboratoire de Bordeaux est situé à **Bordeaux** Caudéran 24 rue Carton ;
- ▶ Le département délégation Aménagement Laboratoire Expertise Transports est situé à **Toulouse** 1 avenue du Colonel Roche.

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du CHSCTSS en date du 22 novembre 2016 et du 5 décembre 2016 et du CTSS en date du 29 novembre 2016.

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE SUD-OUEST

2.1. CYCLE HEBDOMADAIRE A HORAIRE FIXE

Une fonction est incompatible avec un horaire variable, et nécessite en conséquence un horaire fixe. Il s'agit de la **fonction d'assistante de gestion du restaurant administratif du site de Bordeaux**.

Un agent du Cerema Sud-Ouest est mis à disposition du titulaire du marché de restauration pour assurer les prestations nécessaires à la restauration des agents du site de Bordeaux. Son poste nécessite une présence pour préparer l'arrivée des plats et leur conservation, pour distribuer et accompagner pendant l'heure des repas et pour remettre en situation les locaux et équipements pour assurer la prestation du lendemain.

Cet agent est sous la responsabilité du Cerema Sud-Ouest pour l'évolution de sa carrière et le traitement des relations avec le restaurateur. Elle dépend donc bien du présent règlement intérieur.

2.2. « CYCLES » OCCASIONNELS OU OPERATIONS PROGRAMMEES, ET GESTION DE CRISE

Les interventions potentiellement concernées par la mise en place de cycles occasionnels sont effectuées, à la direction territoriale Sud-Ouest, principalement dans le cadre des opérations suivantes :

- ▶ Chantiers
- ▶ Interventions sur des ouvrages

- Campagne d'essais, d'études ou de contrôle
- Déplacements internationaux de longue durée.

Au sein de la direction territoriale Sud-Ouest les interventions concernées par ce type de cycles sont des interventions sur infrastructures nécessitant par exemple leur fermeture de nuit, à la demande du commanditaire public ou privé, en raison d'incompatibilité avec les conditions de trafic ou d'exploitation en journée ou un travail le week-end moins contraignant en termes de gestion de trafic.

Elles concernent principalement 2 types d'infrastructure :

- Les ouvrages d'art ;
- Les infrastructures routières de type autoroutes, rocade, routes nationales, réseau urbain.

Sur ouvrages d'art les interventions sont de deux types :

- Des interventions programmées d'inspections de type **inspections périodiques détaillées** (tous les 6 ans sur chaque ouvrage) qui dresse un bilan de l'état de l'ouvrage avec proposition de suites à donner ;
- Des interventions liées au **suivi et aux travaux sur ouvrages**, qui concernent par exemple le relevé des mesures d'instrumentation (appareillage de l'ouvrage pour vérifier s'il bouge) ; les contrôles d'éléments de structure de l'ouvrage tels que les haubans, câbles, piles.

Sur les infrastructures routières, les interventions sont également de trois types :

- Des interventions de diagnostic et auscultation de chaussées ;
- Des interventions de **contrôles extérieurs** des travaux routiers réalisés par des tiers ;
- Des interventions d'inspections périodiques des infrastructures.

Et plus largement, selon les situations de travail, tous contrôles, mesures et essais (exemple contrôle de la construction).

Ces activités génèrent au sein de la direction territoriale Sud-Ouest des cycles de nuit avec des temps de trajet qui peuvent aller jusqu'à 2h30 et des cycles de week-end à savoir un travail le samedi et/ou le dimanche ou un travail les nuits du vendredi au samedi et du samedi au dimanche. Il arrive que certains agents travaillent en cycle de nuit plusieurs nuits consécutives sur une semaine et des semaines consécutives de travail de nuit.

Ces cycles concernent entre 20 et 30 agents de la direction territoriale Sud-Ouest.

De plus, certains agents de la direction territoriale Sud-Ouest effectuent des missions à l'international dont les conditions sont à prévoir, déplacement par déplacement, dans le respect du règlement intérieur.

La direction territoriale Sud-Ouest a donc besoin potentiellement de mettre en place une organisation du travail se référant aux cycles hebdomadaires suivants, cette liste n'étant pas exhaustive :

Cycles occasionnels de nuits sur jours ouvrés

- Cycle occasionnel incluant 1 nuit travaillée ;
- Cycle occasionnel incluant 2 nuits travaillées consécutives ou non ;
- Cycle occasionnel incluant 3 nuits travaillées ;
- Cycle occasionnel incluant 4 nuits travaillées ;
- Cycle occasionnel sur 2 semaines consécutives ou plus incluant 4 nuits travaillées.

Cycles occasionnels sur week-end

- ▶ Cycle occasionnel incluant du travail en journée le week-end ;
- ▶ Cycle occasionnel incluant un travail sur 2 nuits le week-end.

De plus, pour certains agents et de façon ponctuelle et au cas par cas, liés à un déplacement long en avion

- ▶ Cycle occasionnel déplacements lointains et longue journée (notamment outre-mer).

2.3. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

A la direction territoriale Sud-Ouest, aucun cycle saisonnier n'a été identifié pour l'exercice des activités.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière à la direction territoriale Sud-Ouest est : 7h00 19H30

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

Un seul agent concerné sur des missions spécifiques sur le site de Bordeaux.

En application du contrat de travail de l'agent, il effectue un service à temps incomplet de 70% de la durée légale de travail.

Selon la modalité choisie par l'agent, les horaires fixes seront les suivants :

- ▶ Modalité 2 : 9h45 - 14h47
- ▶ Modalité 3 : 9h45 - 14h55
- ▶ Modalité 4 : 9h45 – 15h08

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

La plage fixe du matin commence à 9h30 et se termine à 11h45, celle de l'après-midi commence à 14h et se termine à 15h45 sur l'ensemble de la direction territoriale et ce du lundi au vendredi.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la Direction Territoriale sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels » et dans la partie « cycles saisonniers ».

4.2.LES ASTREINTES

Une astreinte de sécurité existe à la direction territoriale Sud-Ouest pour certains agents en poste sur les sites de Saint Saint-Médard-en-Jalles et de Bordeaux.

La direction territoriale Sud-Ouest héberge sur le site de Saint Saint-Médard-en-Jalles un centre serveur du Ministère dans le cadre d'une convention d'occupation. Ce centre serveur doit être alimenté en électricité sans aucune interruption. Pour cela une permanence est nécessaire afin d'assurer le fonctionnement des systèmes informatiques et des systèmes d'information. Il s'agit d'apprécier les décisions à prendre et de faire le lien avec les gardiens du site, si des décisions d'intervention d'entreprises sont nécessaires, pour rétablir l'électricité pour l'alimentation et la ventilation du centre serveur. Les agents concernés doivent être joignables sur leur téléphone portable et disposent de consignes et de coordonnées. Une main courante consigne les éventuelles interventions. Ces interventions complètent une astreinte réalisée par le CP21 lui-même et qui porte sur les équipements informatiques.

L'astreinte de Sécurité s'appliquera pour les agents jusqu'en position de N-1 (les adjoints étant considérés au même niveau que les chefs de département) sur les sites de Bordeaux et Saint-Médard-en-Jalles c'est-à-dire pour les chefs de départements et leurs adjoints et le chef du groupe Immobilier et Logistique compte tenu de sa fonction.

De plus, des situations éventuelles, non existantes à ce jour, pourraient résulter de besoins liés à des réponses à des appels d'offres.

Direction Territoriale Outre-Mer

Les éléments relatifs à cette direction seront intégrés ultérieurement

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE OUTRE-MER

La direction territoriale Outre-Mer est implantée (...)

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du XX en date XX/XX/XXXX

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE OUTRE-MER

2.1. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

A la direction territoriale Outre-Mer, aucun cycle saisonnier n'a été identifié pour l'exercice des activités.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière à la direction territoriale Outre-Mer est :

3.2.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

3.3.FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

La plage fixe du matin commence à XX et se termine à XX celle de l'après-midi commence à XX et se termine à XX sur l'ensemble de la direction territoriale et ce du lundi au vendredi.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la Direction Territoriale sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels » et dans la partie « cycles saisonniers ».

4.2.LES ASTREINTES

Direction Territoriale Occitanie

Les éléments relatifs à cette direction seront intégrés ultérieurement

1. COMPLEMENT A LA PARTIE A-1 : PREAMBULE

1.1. CONTEXTE D'APPLICATION SPECIFIQUE A LA DIRECTION TERRITORIALE OCCITANIE

La direction territoriale Occitanie est implantée (...)

1.2. PRESENTATION ET AVIS DES INSTANCES LOCALES

La présente annexe a fait l'objet d'un avis du XX en date XX/XX/XXXX

2. COMPLEMENTS A LA PARTIE A-3.1 : CYCLES DE TRAVAIL PARTICULIERS A LA DIRECTION TERRITORIALE OCCITANIE

2.1. CYCLES ANNUELS (CYCLES SAISONNIERS)

A la direction territoriale Occitanie, aucun cycle saisonnier n'a été identifié pour l'exercice des activités.

3. COMPLEMENT A LA PARTIE A-3.2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. PLAGE D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de la plage journalière à la direction territoriale Occitanie est :

3.2. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE FIXE

►

3.3. FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

La plage fixe du matin commence à XX et se termine à XX celle de l'après-midi commence à XX et se termine à XX sur l'ensemble de la direction territoriale et ce du lundi au vendredi.

4. ASTREINTES, SUJETIONS

4.1. LES SUJETIONS HORAIRES

Les interventions concernées par les sujétions horaires au sein de la Direction Territoriale sont celles décrites dans la partie « cycles occasionnels » et dans la partie « cycles saisonniers ».

4.2.LES ASTREINTES