

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Champ d'application de l'accord
- 3. Objet de l'accord
- 4. Rémunérations et retraites
- 5. Organisation du travail
 - 5.1 Modalités de la réduction du temps de travail
 - 5.1.1 Cycle de travail de référence
 - 5.1.2 Utilisation des jours RTT
 - 5.1.3 Décompte des jours de congés et des jours RTT
 - 5.1.4 Congés et autorisations d'absence exceptionnelles
 - 5.1.5 Prise des jours RTT en cas de mutation ou de retraite
 - 5.2 Autres cycles de travail utilisés au ministère de la défense
 - 5.3 Heures supplémentaires
 - 5.4 Horaires particuliers
 - 5.4.1 Travail de nuit
 - 5.4.2 Travail posté
 - 5.4.3 Travail en décalé
 - 5.4.4 Journée continue
 - 5.5 Temps partiel
 - 5.6 Organisation des horaires
 - 5.6.1 Horaire fixe
 - 5.6.2 Horaire variable
 - 5.6.3 Reprise de l'activité après mission
 - 5.6.4 Crédit horaire en cas de travaux salissants
 - 5.6.5 Facilités d'horaires accordées à certains personnels
 - 5.6.6 Dérogations exceptionnelles d'horaires
- 6. Astreintes
- 7. Formation professionnelle
- 8. Compte-épargne temps
- 9. Application de l'accord aux cadres
- 10. Modalités locales d'application de l'accord
- 11. Commission nationale de suivi des négociations locales
- 12. Mise en oeuvre de l'accord
- 13. Suivi de l'accord
- Annexe

Articles	Commentaires
<p>Article premier. PRÉAMBULE</p> <p>La mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au ministère de la défense doit être l'occasion de parvenir à une meilleure organisation du travail tout en conjuguant les aspirations des personnels et les exigences de la mission.</p> <p>Elle doit permettre une amélioration des méthodes de travail de la communauté de défense appuyée sur le renforcement de la complémentarité entre civils et militaires.</p> <p>Elle doit intervenir sans remettre en cause l'exécution de la mission ; il convient en conséquence d'améliorer l'organisation du travail de manière à favoriser la coactivité partout où celle-ci permet d'améliorer l'efficacité du service, d'accroître, lorsque c'est nécessaire, le taux d'utilisation des équipements, d'assurer la continuité des prestations nécessaires au maintien en condition opérationnelle des forces et d'assurer dans de bonnes conditions la continuité du service.</p> <p>La mise en place du dispositif d'aménagement/réduction du temps de travail doit être l'occasion de renforcer le dialogue social en visant à concilier, à l'occasion d'une négociation sur l'organisation du travail, les besoins des services des états-majors, des services communs et de la DGA avec les attentes des personnels.</p> <p>Cette négociation doit permettre la prise en compte des aspirations des personnels en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie individuelle et familiale.</p> <p>En conformité avec les orientations prises au niveau de l'ensemble de la fonction publique, l'aménagement/réduction du temps de travail au ministère de la défense doit aller de</p>	<p>Article premier. Commentaires</p> <p>Le présent accord-cadre signé par le ministre de la défense et les six organisations syndicales représentatives au niveau du ministère est le résultat d'une négociation : il détaille les grandes lignes de l'équilibre trouvé à l'occasion de cette négociation et prévoit notamment que la mise en place de l'ARTT se fera sans baisse ni gel des rémunérations et des pensions. C'est un acquis important du dispositif d'ARTT qui a été mis en place au ministère de la défense ainsi que dans le reste de la fonction publique.</p> <p>Cet acquis et la réduction du temps de travail réalisée au bénéfice des personnels se sont accompagnés de la mise en place de solutions d'aménagement du temps qui ont permis d'assurer la continuité du service et le maintien en condition opérationnelle des forces dans les meilleures conditions possibles et de renforcer à cette occasion la complémentarité entre civils et militaires au sein de la communauté de défense.</p> <p>Pour le ministère de la défense, tout ceci a représenté l'enjeu des négociations locales. Comme l'a été l'accord-cadre, les négociations locales ont été une occasion de dialogue social : un équilibre a dû être trouvé entre le souhait compréhensible des personnels de disposer d'une flexibilité et d'une latitude maximum en matière d'horaires, de prise de jours de congés et de jours RTT et les nécessaires contraintes d'une organisation du travail qu'il convenait d'optimiser pour continuer à assurer la mission et améliorer l'efficacité des services rendus.</p>

<p>pair avec une amélioration de l'efficacité et de la qualité des services rendus.</p>	
<p>Article 2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</p> <p>Le présent accord concerne l'ensemble des personnels civils fonctionnaires, contractuels et ouvriers travaillant dans les organismes, les unités et les services du ministère de la défense en métropole et dans les départements et collectivités d'outre-mer.</p> <p>Le présent accord-cadre a constitué les principes de base de la négociation menée par chacune des directions des établissements publics sous tutelle du ministère de la défense avec les organisations syndicales de leur ressort. La liste des établissements concernés figure dans l'<u>annexe 1</u>.</p>	<p>Article 2. Commentaires</p> <p>Article non commenté</p>
<p>Article 3. OBJET DE L'ACCORD</p> <p>Le décompte du temps de travail au ministère de la défense intervient conformément à l'article 1er du <u>décret n° 2000-815 du 25 août 2000</u> relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. La durée hebdomadaire moyenne annuelle du travail est fixée à 35 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.</p> <p>L'accord prévoit les cas dans lesquels la durée du travail effectif peut comporter des pauses prises sur le temps de travail effectif.</p> <p>L'accord prévoit également les forfaits horaires particuliers ou les situations spécifiques d'une durée supérieure à 1 607 heures.</p> <p>L'accord prévoit également les modalités d'organisation des</p>	<p>Article 3. Commentaires</p> <p>Le décompte horaire annuel du temps de travail effectif est une nouveauté dans la fonction publique de l'État. La détermination d'une durée et d'un décompte sur une base annuelle présente essentiellement l'intérêt de rapprocher les situations des agents des différentes administrations et de garantir une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur l'année, tout en permettant une souplesse suffisante dans les modes d'organisation de ce temps de travail au sein de ces différentes administrations.</p> <p>1) Décompte du temps de travail</p> <p>Cette référence doit être comprise de la manière suivante : sauf exceptions (voir plus loin) pour lesquelles se trouve justifiée une durée du travail effectif inférieure, la durée du travail effectif est de 1607 heures sur l'année au ministère de la défense. Cette durée correspond au calcul ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre de jours non travaillés pris en compte est le suivant : 104 jours de repos hebdomadaire + 25 jours de congés annuels + en moyenne 8 jours fériés + 18 jours RTT, soit 155 jours non travaillés sur l'année,

cycles de travail utilisés au ministère de la défense.

- le nombre de jours travaillés s'élève donc à 210 jours, soit l'équivalent de 42 semaines,
- la durée annuelle du travail est donc de 38 heures x 42 semaines, soit 1596 heures arrondies à 1600 heures,
- à ce décompte, il convient de rajouter la journée de solidarité qui représente 7 heures réparties sur l'année et qui porte la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures;
- les jours de congés "hors période" ne rentrent pas dans ce décompte : ils s'ajoutent, le cas échéant, aux 25 jours de congés annuels.

Le calcul est établi sur la base d'une moyenne de 8 jours fériés ; certaines années, le nombre de jours fériés non positionnés sur un week-end pourra être supérieur à 8 jours ; le calcul ci-dessus reste cependant valable : dit autrement, il n'est pas prévu de rattraper ces jours en diminuant le nombre de jours de RTT à due concurrence ; de même, il n'est pas prévu de rajouter des jours de congés lorsque le nombre de jours fériés tombant en semaine est inférieur à 8 jours. Le calcul ci-dessus trouve son équilibre sur plusieurs années.

Les obligations annuelles de service des agents à temps partiel sont calculées en fonction de la quotité de temps partiel choisie, au prorata de la durée de travail annuelle d'un agent à temps plein.

Se reporter aux commentaires relatifs à l'article 5.1.3.

2) Exceptions à la règle des 1607 heures

L'accord autorise, dans certains cas, des durées de travail effectif inférieures à 1607 heures : il s'agit des situations prévues dans l'article 5.4 de l'accord "horaires particuliers" (se reporter aux commentaires correspondants). Il n'y a pas d'autres exceptions prévues.

Certaines professions ouvrières, en revanche, supposent une durée du travail annuelle supérieure à 1607 heures : il s'agit des professions d'ouvriers de sécurité et de surveillance et de pompiers. qui sont régies par l'instruction n° 302202/DEF/SGA/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002 relative à la durée du travail effectif des ouvriers de l'État du ministère de la défense. Leurs homologues fonctionnaires continuent à être régis par les règles de droit commun de la fonction publique en matière d'organisation du temps de travail.

Les bornes hebdomadaires de travail des ouvriers de l'Etat exerçant la profession d'ouvrier de sécurité et de surveillance et des pompiers sont fixées par l'arrêté du 28 novembre 2008 définissant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense à savoir :

- entre 38 et 46 heures pour ceux relevant du forfait mensuel équivalent à 166 heures ;
- entre 46 et 51 heures pour ceux relevant du forfait mensuel équivalent à 199,1 heures.

Ces bornes hebdomadaires résultent de l'application d'un rapport de 35/39e sur les forfaits en vigueur sous le régime des 39 heures (185 heures pour une durée hebdomadaire de travail comprise entre 42,5 heures et 51 heures ; 222 heures pour une durée hebdomadaire de travail comprise entre 51 heures et 57 heures).

Par conséquent, les ouvriers de l'Etat, ouvriers de sécurité et de surveillance et les pompiers dont la durée hebdomadaire de travail effectif est désormais comprise entre 38 heures et 46 heures, ou entre 46 heures et 51 heures, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail conforme à la baisse de la durée légale du travail.

Pour pouvoir bénéficier de jours RTT, les ouvriers de sécurité et de surveillance doivent accomplir une durée de travail supérieure aux bornes horaires définies ci-dessus.

Par conséquent, l'instruction n° 302202/DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002 relative à la durée du travail effectif des ouvriers de l'État du ministère de la défense a précisé au point 3-2-1-1 que pour bénéficier des 18 jours RTT, les ouvriers de sécurité et de surveillance doivent accomplir :

- pour ceux relevant du forfait fixé à 166 heures, une durée de travail comprise entre 41,22 heures (41 heures 13 mn) et 49,47 heures (49 heures 28 mn) par semaine soit une durée de travail annuelle comprise entre 1731 heures et 2078 heures ;
- pour ceux relevant du forfait fixé à 199,1 heures, une durée de travail comprise entre 49,47 heures (arrondies à 49 heures) et 55,29 heures (arrondies à 55 heures) par semaine soit une durée de travail annuelle comprise entre 2078 heures et 2322 heures.

Pour ces agents, le droit au bénéfice de jours RTT dans son intégralité est acquis dès que

	<p>la fourchette basse de la durée de travail respective est atteinte.</p> <p>Se reporter également <u>aux commentaires</u> sur <u>l'article 4</u> relatif aux rémunérations et retraites.</p> <p>3) Définition du temps de travail effectif</p> <p>Outre ce décompte annuel en heures, une autre nouveauté concerne la définition précise du travail effectif. Elle figure dans l'article 2 du <u>décret n° 2000-815 du 25 août 2000</u> et est identique à celle du code du travail, à savoir "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." Cette définition est déterminante pour distinguer les temps de pause qui peuvent dans certaines conditions (lorsqu'ils sont justifiés et autorisés) être considérés comme du temps de travail effectif, des temps d'astreinte (à distinguer de la permanence sur le lieu de travail) ou encore des temps de trajet (aller-retour domicile-travail) qui ne sont pas du temps de travail effectif, à l'exception de ceux effectués lors d'une intervention au cours d'une astreinte.</p> <p>Par ailleurs, le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail, dès lors que l'agent est à la disposition du chef d'organisme et exécute une prestation à sa demande, en partant de l'organisme, est considéré comme un temps de travail effectif.</p> <p>Il est rappelé que la pratique du sport ne rentre pas dans le décompte du temps de travail effectif, sauf si l'agent exerce une profession qui nécessite un maintien en condition physique.</p> <p>Se reporter aux articles <u>5.4.4</u> et <u>5.6.4</u>.</p>
<p>Article 4. RÉMUNERATIONS ET RETRAITES</p> <p>La mise en place de l'ARTT au ministère de la défense a été sans incidence sur les éléments de la rémunération servie ni sur le calcul des retraites et pensions des personnels fonctionnaires, non titulaires et ouvriers, y compris ceux bénéficiant de forfaits particuliers (ouvriers de sécurité et de surveillance, pompiers, instructeurs de formation technique, ouvriers rémunérés d'après le bordereau du livre).</p>	<p>Article 4. Commentaires</p> <p>Le maintien des rémunérations et retraites, et corrélativement l'absence de gel des rémunérations alors que la durée du temps de travail diminue de 39/35èmes constituent un important acquis du dispositif d'ARTT mis en place au ministère de la défense. Cet acquis et la réduction du temps de travail réalisée au bénéfice des personnels se sont accompagnés de la mise en place de solutions d'aménagement du temps qui ont permis d'assurer la continuité du service et le maintien en condition opérationnelle des forces.</p>

1) Personnels fonctionnaires et non titulaires

Le maintien des rémunérations et pensions des personnels fonctionnaires et non titulaires dont le salaire est mensualisé ne justifie pas de commentaire particulier.

2) Ouvriers de l'État

Le maintien de la rémunération et des pensions des ouvriers de l'État s'est traduit par une modification des forfaits mensuels et par une revalorisation du taux de salaire horaire de 11,513 %.

2.1) Rémunérations

L'arrêté du 28 novembre 2008 fixant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense détermine les nouveaux forfaits de rémunération pour les ouvriers de l'État :

- cas général : forfait mensuel de 152 heures ;
- ouvriers de sécurité et de surveillance et pompiers : forfaits mensuels de 166 heures et de 199,1 heures ;
- instructeurs de formation technique : forfait mensuel de 167 heures ;
- ouvriers rémunérés d'après le bordereau du livre : forfait mensuel de 167 heures.

2.2) Pensions

S'agissant des pensions, le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 fixe à 1759 heures le nombre d'heures nécessaires, d'une part, à la prise en compte d'une année de service effectif, d'autre part, à la détermination des émoluments et des retenues pour pension.

Dorénavant, la pension est déterminée par le produit du salaire horaire de référence correspondant au groupe et à l'échelon détenu depuis au moins six mois par le nombre d'heures annuel (1759), majoré par un coefficient qui prend en compte les émoluments soumis à retenue (salaire horaire, prime de rendement et, le cas échéant, heures supplémentaires et primes de fonction) et multiplié par le pourcentage de pension.

Le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 fixant les conditions d'application du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État prévoit, à partir de 2018,

	un départ anticipé à la retraite, avec jouissance immédiate de leur pension à l'âge de 57 ans, si, durant 17 années et par an, les ouvriers ont soit accompli 300 heures dans une des catégories de travaux insalubres, soit 180 jours de services dans un des emplois insalubres.
<p>Article 5. ORGANISATION DU TRAVAIL</p> <p>5.1 Modalités de la réduction du temps de travail</p> <p>En application de l'<u>article 3</u>, le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées "cycles de travail". Les horaires sont définis à l'intérieur du cycle.</p> <p>5.1.1 Cycle de travail de référence (modifié par un avenant du 13 avril 2007)</p> <p>La réduction du temps de travail au ministère de la défense comporte la mise en place de 18 jours RTT sur l'année. En conséquence, la durée hebdomadaire moyenne du cycle de travail de référence est de 38 h, soit pour une semaine de référence de 5 jours, une durée quotidienne de 7 h 36 mn. C'est ce cycle de travail qui est généralement utilisé au ministère de la défense.</p> <p>Le cycle de travail de référence décrit ci-dessus peut être aménagé, le cas échéant, sur quatre jours et demi, ce qui porte la durée quotidienne de travail à 8 heures 27 minutes pour une journée pleine.</p> <p>Qu'il s'agisse du cycle standard à cinq jours ou du cycle dit "aménagé", les agents doivent effectuer la durée annuelle de travail effectif fixée réglementairement à 1607 heures maximum sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.</p> <p>De même, la durée de leurs congés annuels et de leurs jours RTT est respectivement calculée sur la base d'un décompte horaire annuel de 190 heures et de 136,8 heures, quel que soit</p>	<p>Articles 5, 5.1 et 5.1.1. Commentaires</p> <p>Le <u>décret n° 2000-815 du 25 août 2000</u> a institué pour la première fois dans la fonction publique de l'État la notion de cycle de travail. Cette notion devient la période de référence de l'organisation du temps de travail.</p> <p>Le cycle peut être défini comme la période au sein de laquelle la répartition du temps de travail se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Il peut prendre des formes diverses justifiées par la nature des missions.</p> <p>L'introduction du cycle a, notamment pour conséquence, de modifier le système de déclenchement des heures supplémentaires. En effet, pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires (IHTS), la prise en compte de ces heures a lieu dès qu'il y a un dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Il en est de même pour les ouvriers de l'État.</p> <p>Le ministère de la défense a opté pour un cycle de référence qui est un cycle hebdomadaire d'une durée de 38 heures pour 5 jours de travail, à raison de 7 heures 36 de travail quotidien. Ce cycle de travail correspond à 18 jours de réduction de temps de travail.</p> <p>Ce cycle de référence a été retenu parce qu'il correspond au profil d'activité le plus couramment pratiqué au sein des services du ministère. Mais il n'est pas exclusif, à titre exceptionnel et dûment justifié, de cycles particuliers lorsque les impératifs de la mission l'exigent (se reporter à l'<u>article 5.2</u>).</p> <p>En ce qui concerne, plus précisément les directions et services du secrétariat général pour l'administration (SGA) du ministère de la défense, c'est la note n° 301416 du 3 mai 2002 qui fixe les règles en la matière.</p> <p>Pour les personnels relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires et travaillant dans des organismes ou services ayant adopté le cycle de référence, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est dorénavant fixé à 38 heures. Il en est de</p>

le cycle en vigueur de l'organisme.

même pour les ouvriers de l'État.

5.1.2 Utilisation des jours de RTT

Les jours de RTT sont utilisés pour partie dans le cadre d'une planification des absences programmée par le responsable de l'organisme, de l'unité ou du service, et sont laissés pour partie à disposition de l'agent.

Jours RTT laissés à la disposition des agents : 9 jours RTT au minimum sont laissés à la disposition des agents. Ils devront néanmoins être pris de manière à ne pas remettre en question la continuité du service dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Jours RTT programmés au niveau de l'organisme, de l'unité ou du service : 9 jours RTT au maximum planifiés dans le cadre de l'organisme ou du service serviront à programmer des fermetures de l'organisme ou du service, des fermetures à l'occasion de ponts, des jours d'absence individuelle conformément à la planification retenue pour l'organisme ou le service afin d'assurer la continuité du service dans des conditions acceptables. Les jours RTT correspondant à des absences individuelles devront être systématiquement planifiés suffisamment à l'avance de manière à ce que chaque agent soit en mesure de s'organiser en conséquence.

Les procédures mises en application, en matière de détermination des jours RTT "employeurs", sont les suivantes:

-si l'organisme, l'unité ou le service est implanté sur une emprise, le chef d'emprise réunira les responsables d'organismes présents sur l'emprise et leur demandera leurs prévisions RTT. Ces prévisions auront été, au préalable, présentées par le chef d'organisme aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au sein de l'organisme.

Article 5.1.2. Commentaires

Le nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) a été fixé à 18 dans le cadre de l'accord. Ils sont couplés avec une réduction quotidienne du temps de travail (12 minutes en l'espèce) pour réaliser sur l'année le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires moyennes de travail.

Le chef de l'organisme ou du service a la responsabilité de faire en sorte que les conditions dans lesquelles les personnels seront amenés à planifier leurs jours de congés ainsi que leurs jours RTT soient le mieux à même d'assurer la continuité et la bonne organisation du service. Cette responsabilité, qui n'est pas nouvelle, prend d'autant plus d'importance qu'aux jours de congés annuels, viennent désormais s'ajouter 18 jours de RTT dont 9 sont laissés à disposition des agents dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Ainsi, le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État précise, par exemple dans son article 3, que le calendrier des congés est fixé par le chef de service après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaire.

Les négociations locales doivent être l'occasion d'optimiser l'organisation du travail. Le nombre de jours non travaillés (congés, jours RTT à la disposition des personnels et jours RTT à la disposition de l'employeur) augmente. Il faut donc, tout en respectant les conditions particulières d'utilisation de ces différentes catégories de jours non travaillés, ne pas perdre de vue les impératifs de la mission.

La discussion annuelle sur la planification des jours RTT à disposition de l'employeur qui est prévue par l'accord est donc un rendez-vous important : important pour les personnels dans la mesure où il leur permet d'avoir une visibilité suffisante sur leur emploi du temps de l'année à venir et important pour le service dans la mesure où la planification des jours RTT, celle des fermetures éventuelles et l'organisation des congés, doivent être en cohérence avec les exigences de l'activité.

En cas de difficultés, il peut y avoir un décalage au niveau de la planification ; toutefois, l'important est d'avoir un rendez-vous annuel régulier avec un démarrage de la

Le chef d'emprise soumettra ensuite, lors d'une réunion de négociation, ces prévisions harmonisées ou différenciées en fonction des impératifs de chacun des organismes, aux représentants désignés pour l'emprise par chaque organisation syndicale représentatives au niveau national et constituée sur le plan local. Le chef d'emprise pourra se faire assister par les chefs d'organismes les plus importants et, le cas échéant, par ceux dont les organismes présentent des spécificités au regard de la planification des jours RTT. Le ou les CHSCT les plus appropriés sont consultés et émettent un avis sur la planification arrêtée.

-lorsque l'organisme, l'unité ou le service constitue une emprise en soi, la planification des jours RTT est négociée, chaque année, avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au sein de l'organisme et présentée pour avis au CHSCT le plus approprié.

planification à la même période tous les ans.

Il est rappelé que les procédures mises en application en matière de détermination des jours RTT "employeurs" sont les suivantes :

- si l'organisme, l'unité ou le service est implanté sur une emprise, le chef d'emprise réunira les responsables d'organismes présents sur l'emprise et leur demandera leurs prévisions RTT. Ces prévisions auront été, au préalable, présentées par le chef d'organisme aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au sein de l'organisme.

Le chef d'emprise soumettra ensuite, lors d'une réunion de négociation, ces prévisions harmonisées ou différenciées en fonction des impératifs aux représentants désignés pour l'emprise par chaque organisation syndicale représentative au niveau national et constituée sur le plan local. Il pourra se faire assister par les chefs d'organismes les plus importants et, le cas échéant, par ceux dont les organismes présentent des spécificités au regard de la planification des jours RTT. Le ou les CHSCT les plus appropriés sont consultés et émettent un avis sur la planification arrêtée.

- lorsque l'organisme, l'unité ou le service constitue une emprise en soi, la planification des jours RTT est négociée, chaque année avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au sein de l'organisme et présentées pour avis au CHSCT le plus approprié.

A ce titre, le calendrier suivant pourrait être adopté : début juin de l'année n-1: négociation dans les différents organismes ; fin juin : transmission des prévisions au chef d'emprise et harmonisation de celles-ci ; début septembre : présentation aux organisations syndicales du dispositif arrêté et en octobre : recueil de l'avis des CHSCT.

Pour les organismes constituant une emprise en soi, c'est-à-dire des organismes seuls, implantés sur une aire géographique cohérente et clairement identifiée, la négociation sera entreprise début septembre et le dispositif arrêté, soumis, pour avis, en octobre au CHSCT le plus approprié.

A ce sujet, il est rappelé que

1) la planification des jours RTT "employeurs" est déterminée sans contrainte au regard de l'autorité centrale ou régionale. En guise d'exemple, un CIRISI programme sa

planification jours RTT "employeurs" de manière autonome, indépendamment de son autorité centrale.

2) le chef d'emprise ne s'identifie pas automatiquement au commandant du groupe de soutien de base de défense (GSBdD).

L'équilibre trouvé dans la négociation de l'accord-cadre (ni baisse ni gel des rémunérations acquis en même temps qu'une réduction du temps de travail concrétisée par 18 jours de RTT et une réduction hebdomadaire de la durée du travail) doit se retrouver dans le dispositif négocié localement.

Cette discussion est un volet d'une discussion annuelle portant sur l'organisation du travail de l'année à venir, notamment lorsque celle-ci comporte un cycle de travail particulier (voir [article 5.2](#) et [lire le commentaires](#) s'y rapportant).

Les 9 jours au maximum laissés à disposition de l'employeur seront affectés en priorité aux périodes de fermeture ou à l'occasion de ponts, le reliquat, s'il existe, pouvant être pris sous forme d'absences individuelles planifiées au niveau du service.

Dans le cas où une permanence sur le lieu de travail serait assurée pendant le jour RTT laissé à la disposition de l'employeur, celle-ci sera récupérée par l'agent.

Les 9 jours au minimum laissés à disposition des agents peuvent être pris dans les mêmes conditions que les congés annuels ; comme pour ces derniers, le calendrier doit tenir compte de l'intérêt du service. Dans ce cadre, la règle selon laquelle l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs reste applicable, même si les agents peuvent enchaîner congés annuels et jours RTT.

Dans le cas de l'utilisation de jours pris au titre d'un compte épargne-temps (voir [articles 8](#) et [9](#) de l'accord), cette règle des 31 jours ne s'applique pas ; en revanche, la prise de congé dans le cadre du compte épargne-temps devra tenir compte des nécessités du service (se reporter à [l'article 8](#)).

Sous réserve que la continuité du service soit assurée, ces 9 jours RTT à la main de l'agent pourront être pris dès le 1er janvier de l'année en cours, sauf dans le cas d'un agent qui vient d'être admis dans la fonction publique (stagiaire). Pour ce dernier, les jours RTT à sa main lui seront accordés au prorata du service effectué, règle qui sera également appliquée s'il est admis en cours d'année. En outre, dans les deux cas la règle du "tant pis

tant mieux" s'applique aux jours RTT à la main de l'employeur.

Par ailleurs, le décompte des jours RTT applicable aux agents vacataires en période d'été est le suivant :

- Le calcul des droits en matière de jours RTT est proratisé en fonction de la période d'activité accomplie par l'agent, qui au titre de la proratisation des 18 jours RTT, bénéficie de 1,5 jours RTT par mois effectif d'activité.

Si des jours RTT laissés à la disposition de l'employeur étaient programmés au cours de cette même période, ces derniers viendraient en déduction du capital de jours RTT que l'agent vacataire aurait acquis.

5.1.3 Décompte des jours de congés et des jours RTT

Conformément aux dispositions arrêtées dans la fonction publique, le nombre de jours non travaillés à prendre en compte sur une année se détaille comme suit : 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours de congés annuels légaux auxquels peuvent s'ajouter jusqu'à deux jours dits " hors période ", les jours fériés. Les jours fériés reconnus sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai , 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les jours RTT viennent s'ajouter à ces jours non travaillés.

Les autorisations d'absence exceptionnelles mentionnées au paragraphe 5.1.4 ne sont pas décomptées au titre des jours RTT.

Article 5.1.3. Commentaires

Les jours non travaillés officiellement pour la très grande majorité des agents sont les jours de fin de semaine (samedi et dimanche ; il est à noter que pour la première fois dans la fonction publique est introduite la notion de repos hebdomadaire), les 25 jours de congés annuels statutaires et les jours fériés reconnus par la fonction publique.

1) Le nombre de jours de congés annuels de tous les personnels civils du ministère de la défense est désormais fixé à 25,

Hormis les jours dits " de fractionnement " ou " hors période " et les congés d'ancienneté (voir plus bas), le nombre de jours de congés de l'ensemble des personnels civils est désormais fixé à 25 jours par an, conformément à la réglementation fonction publique. Cette règle s'applique quelque soit le statut et le service d'emploi de ces personnels : ouvriers de l'État, fonctionnaires et contractuels employés en administration centrale ou en services déconcentrés.

Le point d'équilibre atteint à l'occasion de la négociation sur cette question a été trouvé en fixant le nombre de jours RTT à 18 et en mettant en place une compensation financière pour les personnels fonctionnaires et contractuels des services déconcentrés (indemnité représentative des heures supplémentaires versées forfaitairement consolidée dans une indemnité mensuelle d'administration et de technicité (IAT) et revalorisation spécifique des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires pour les personnels administratifs qui les perçoivent).

Dans les jours non travaillés doivent être inclus également les jours dits de "fractionnement" ou "hors période" qui n'ont pas de caractère d'automaticité puisque leur octroi dépend de la manière dont chaque agent gère ses congés annuels. Ces jours sont intégrés dans le décompte des 1607 heures et ne donnent pas lieu à rattrapage. Ils sont également indépendants des jours RTT et ne peuvent être générés par les modalités de prise de ceux-ci.

Le dispositif fonction publique en matière de congés annuels n'a pas été modifié par l'instauration de l'ARTT (décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 et circulaire n° FP/1452 du 16 mars 1982). En revanche, la circulaire défense n°39034 du 28 juillet 1982 n'a plus

de raison d'être puisque le régime des congés annuels est le même pour tous les agents.

L'harmonisation du nombre de jours de congés prévue par l'accord pour l'ensemble des personnels civils du ministère quel que soit leur statut a conduit à abroger l'instruction n° 31389/DEF/DPC/RGB/3 du 13 mai 1982 et à la remplacer par l'instruction n°3010926/DEF/DFP/PER.3 du 18 juillet 2003, relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole.

Par ailleurs, il est rappelé que ce droit à 25 jours de congés annuels s'applique également aux ouvriers de l'Etat exerçant des fonctions de sécurité de surveillance et de gardiennage.

Les jours fériés.

La durée des 1607 heures est calculée sur un nombre forfaitaire de 8 jours fériés. D'une année sur l'autre, ce nombre peut varier ; lorsqu'il est supérieur à 8 jours, le décompte des heures de travail effectif sera de fait inférieur à 1607 heures sans qu'il soit nécessaire de rattraper le temps non travaillé. Cela fait partie des aléas du calendrier (lire les commentaires relatifs à l'article 3). A l'inverse, un jour férié correspondant à une période non travaillée du cycle ne peut donner lieu à aucune compensation. En effet, en cas de cycle comportant une semaine de 4 jours, si un jour férié tombe le 5e jour non travaillé, ce dernier ne donnera pas lieu à récupération.

En revanche, les jours fériés "locaux" doivent être maintenus et ne peuvent donner lieu à un positionnement de jour RTT ou de la journée de solidarité.

Les congés d'ancienneté sont maintenus.

Cette mesure ne figure pas spécifiquement dans l'accord mais la décision a été prise par le ministre de la défense de maintenir les congés d'ancienneté figurant dans la décision n° 65794 du 29 décembre 1983 relative aux congés supplémentaires d'ancienneté des personnels fonctionnaires, auxiliaires et contractuels des armées et dans l'instruction n° 301926/DEF/DFP/PER.3 du 18 juillet 2003 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole.

Fractionnement des jours de congés annuels.

Pour les ouvriers de l'État, le fractionnement en heures des jours de congés demeure autorisé jusqu'à quatre jours par an [Instruction n° 301926/DEF/DFP/PER.3 du 18 juillet

2003 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole)

En revanche, pour les personnels fonctionnaires et contractuels, le fractionnement en heures est dans tous les cas impossible ; au mieux il est comptabilisé au titre de la demi-journée.

Fractionnement des jours RTT.

Si le principe du décompte horaire des jours RTT peut être admis, il ne doit pas être entendu comme la possibilité pour un agent titulaire ou non titulaire de fractionner et de prendre ces jours RTT en heures. En effet, ce décompte horaire ne joue que pour la détermination des droits des agents et non pour leur utilisation.

Par ailleurs, ce décompte horaire ne s'applique pas à tous les cycles de travail et dans toutes les circonstances. Seuls, en effet, sont concernés les agents travaillant dans le cadre du cycle de travail de référence aménagé sur 4,5 jours et, pour ceux-ci, uniquement lorsque le décompte des jours RTT pose des difficultés aux gestionnaires. Dans ce cas, le recours au décompte horaire pour un meilleur suivi des droits RTT des agents est autorisé.

D'une manière plus générale, il convient de rappeler que le décompte horaire ne doit pas remettre en question, quand elles existent, les dispositions négociées pour le cycle de référence de 5 jours.

Pour les ouvriers de l'État, il est admis qu'une fois consommés les quatre jours de fractionnement des congés annuels prévus par la réglementation, les jours RTT à leur main pourront également être fractionnés (cf. article 2.1.4 de l'instruction n° 302202/DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002).

2) Report des jours de congés annuels, des jours hors période et des jours RTT

Les congés annuels ainsi que les jours hors période devront être pris impérativement au plus tard à la fin du mois de février de l'année n+1, conformément à la décision n°302533/DEF/DFP/PER/1 du 18 novembre 1992 relative aux congés annuels des personnels civils non ouvriers de la défense et à l'instruction n° 301926/DEF/DFP/PER.3

du 18 juillet 2003 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole. Le cas échéant, ce délai pourra être repoussé jusqu'à la date des congés d'hiver intervenant, normalement, en métropole, en février ou mars de chaque année.

Les jours RTT devront être pris avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle ils ont été acquis.

3) Décompte des jours de congés annuels pour les fonctionnaires, les agents non titulaires et les ouvriers de l'État

En matière de congés annuels des fonctionnaires, le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État précise que "tout fonctionnaire de l'État en activité a droit ... pour une année de service accomplie .. à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts".

Pour un agent à temps plein, cela représente 25 jours ouverts qui constituent la norme des congés annuels statutaires, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les jours de congé supplémentaires résultant du nombre de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ainsi que les congés d'ancienneté qui ont été conservés à l'occasion de l'accord-cadre ARTT.

Les ouvriers de l'État ont droit, pour une année complète de services effectifs accomplis durant la période de référence (1er janvier - 31 décembre) à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois la durée hebdomadaire de service exprimée en jours effectivement ouverts. A ces derniers, s'ajoutent, à l'instar des fonctionnaires, les jours dit "hors période" et les congés d'ancienneté. C'est l'instruction n° 301926/DEF/DFP/PER.3 du 18 juillet 2003 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés aux personnels ouvriers de la défense en service en métropole qui a établi cette règle. Il est précisé que le décompte en heures ne sert qu'à calculer l'indemnité de congés payés et le fractionnement des droits à congé dans la limite de quatre jours par an.

Pour les fonctionnaires comme pour les ouvriers de l'Etat, l'application de cette norme ne présente aucune difficulté dans le cadre du cycle de référence (durée hebdomadaire de 38 heures à accomplir en 5 jours à raison d'une durée quotidienne de 7 heures 36). En revanche, elle mérite d'être précisée dans le cas du cycle de référence aménagé (durée

hebdomadaire de 38 heures accomplie en 4,5 jours) et du cycle particulier (variation de la durée hebdomadaire du fait de semaines de haute activité et de semaines de basse activité) ou enfin dans l'hypothèse ou le cycle de référence utilisé se traduirait par le maintien d'une durée quotidienne de 7 heures 48 avec une sortie anticipée d'une heure le vendredi après midi.




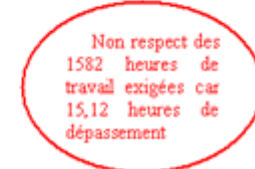
4) Cycle de référence aménagé (durée hebdomadaire de 38 heures accomplie en 4,5 jours)

Les congés annuels peuvent être attribués selon deux modalités distinctes :

- soit, il est fait référence à la lettre des textes, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire correspondant au travail d'un agent à temps plein ne peut être exécutée que sur 5 jours, ce qui ouvre le droit à un congé annuel de 5 x 5 jours = 25 jours ouvrés ; dans ce cas, la demi-journée de travail du vendredi devrait être décomptée pour la valeur d'une journée entière de travail ;
- soit, on considère que la durée hebdomadaire répartie sur 4,5 jours mérite une approche spécifique, à partir d'un décompte en heures. Les calculs qui suivent sont présentés à titre explicatif pour justifier le mode de décompte proposé ; ils n'impliquent pas pour autant que les congés soient décomptés en heures. Dans le cas d'une semaine de 38h sur 4,5 jours, le calcul des droits à congé peut être détaillé de la manière suivante :
 - le capital congé accordé à tout agent est de 25 jours x 7,6 heures (7 h 36 mn), ce qui représente 190 heures. Ce calcul résulte du dispositif de réduction du temps de travail prévu par l'accord-cadre, soit un cycle de travail de référence avec 42 semaines de 38 heures et 18 jours de RTT. Ce capital congé est donc la norme sur la base de laquelle est établi le calcul qui suit :
 - la valeur horaire d'une journée de travail dans le cadre d'une semaine de 4,5 jours est de 38 heures hebdomadaires / 4,5 soit 8 h 27 mn (8,44), la demi-journée équivalent à 4 h 14 mn (4,22).

À partir de ces données vont s'effectuer les calculs du droit à congé annuel et de la valeur horaire d'un vendredi "court" (1/2 journée de travail) :

a / en ce qui concerne la détermination du droit à congé annuel, il est rappelé que la réglementation applicable à l'ensemble du personnel du ministère de la défense (qu'il soit fonctionnaire, non titulaire ou ouvrier de l'État) est celle de 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Dans le cas d'une semaine de 5 jours à 7 h 36, le capital congé annuel est donc de 25 jours soit 190 heures (cf. tableau ci-dessous).

<u>CONGES ANNUELS</u>		
<u>semaine sur 5 jours</u>	<u>semaine sur 4,5 jours</u>	<u>semaine sur 4,5 jours</u>
25 jours x 7,6 (5x5)	= 190 heures 5 fois les obligations de service	= 22,5 jours x 8,44 (5x4,5)
	≠	25 jours x 8,44 = 211 heures
		
<u>JOURS ARTI</u>		
<u>Cycle de travail de référence prévu par l'accord</u>	<u>Cycle de référence aménagé (4,5 jours)</u>	<u>Cycle de référence aménagé (4,5 jours)</u>
18 jours x 7,6	= 136,8 heures Gains RTT prévus par l'accord	~ 16,5 jours x 8,44 (90% de 18 j RTT = 16,2 jours à 16,5)
	≠	18 jours x 8,44 = 151,92 heures
		

NB : le calcul horaire est utilisé à des fins pédagogiques

b / au regard de la valeur horaire d'un vendredi "court" (ou d'un autre jour), la problématique est la suivante : l'agent qui a travaillé les 4 premiers jours de la semaine a déjà accompli le jeudi soir 8 h 27 x 4, c'est-à-dire 33 h 48 mn (33,8) ; pour achever sa semaine de 38 heures, il lui reste à travailler 4 h 12 mn (4,22), ce qui correspond à une demi-journée de travail : seule une demi-journée de congé doit donc lui être décomptée (cf. tableau ci-dessus).

Exemple d'un agent qui prend son congé annuel sous la forme de 20 jours pleins et 5 autres journées qui se trouvent être des vendredis "courts" : il part bien 25 jours; les 20

jours pleins représentent l'équivalent de 169 heures (8 h 27 x 20) et les 5 vendredis " courts " décomptés pour une demi-journée chacun, la valeur de 21 heures (4 h 12 x 5). Au total, la durée des congés est égale à la norme retenue pour le capital congé, soit 190 heures. Dans ce cas, le décompte permettant à l'agent de disposer effectivement de 25 jours de congés, s'élève à 22,5 jours, puisque 2,5 jours correspondant à 5 demi-journées effectivement non travaillées ne sont pas décomptés.

Ce calcul est conforme à la règle précitée de 5 fois les obligations hebdomadaires de service. ($4,5 \times 5 = 22,5$ j, ce qui correspond bien dans ce cas particulier, au capital congé de 190 heures).

Un décompte de jours de congé atteignant 25 jours (dont la durée est de 8 h 27 mn (8,44) se solderait par un capital congé de 8 h 27mn x 25 égal à 211 heures, soit la valeur de 2,5 jours supplémentaires qui réduirait d'autant la durée annuelle légale du travail sans justification et qui serait contraire aux dispositions du décret 2000-815 du 25 août 2000 sur l'ARTT dans la fonction publique de l'État.

Ce décompte en heures, s'il n'est pas consacré, en tant que tel, par la réglementation apparaît en gestion le plus praticable et le plus juste dans la mesure où, en ne décomptant qu'une demi-journée par vendredi (ou d'ailleurs un autre jour) " court ", il permet aux agents, à la fois de partir pendant 25 jours de congés tout en disposant du capital congé en temps correspondant au dispositif négocié à l'occasion de l'accord-cadre.

Le même raisonnement est retenu pour le décompte des jours RTT :

Le capital jours RTT accordé à tout agent est de 18 jours, soit l'équivalent horaire de 136,8 heures (18 jours x 7,6 heures ou 7 h 36 minutes). La durée d'une journée de travail dans le cycle de référence d'une semaine de 4,5 jours est égale à 8,44 heures soit 8 heures 27 minutes (38 heures hebdomadaires / 4,5). En conséquence, le décompte permettant à l'agent de disposer effectivement de l'équivalent de 18 jours de RTT s'élève à 16,2 jours arrondis à 16,5 (136,8 heures / 8,44 heures), étant entendu que tout vendredi "court" ne sera décompté que pour une demi-journée. Ce total de 16,5 jours est réparti entre 8 jours RTT à la main de l'employeur et 8,5 jours RTT à la main de l'agent. Ce décompte permet donc à l'agent d'être absent pendant 18 jours conformément au dispositif négocié à l'occasion de l'accord-cadre.

Pour les agents travaillant dans le cadre d'un cycle de travail de 4,5 jours différent du cycle aménagé "standard", avec un départ après l'heure du midi (exemple d'un départ à 15

heures) le décompte des jours RTT est défini selon un décompte horaire.

5) Cycles de travail particuliers

Il s'agit des cycles comportant une variation de la durée hebdomadaire du fait de la coexistence de semaines de haute activité et de semaines de basse activité. Pour l'ensemble du personnel, le décompte des congés annuels s'opèrera sur une base horaire au regard de la durée réelle de la journée de travail prise au titre du congé. Ce décompte sera donc différent selon que le jour de congé est pris en semaine haute ou semaine basse.

6) Départ anticipé du vendredi dans le cadre du cycle de référence

Lorsque le passage d'une durée hebdomadaire de 39 heures à 38 heures donne lieu à une réduction du temps de travail d'une heure par semaine, par exemple le vendredi, le décompte des jours de congés et des jours RTT est réalisé de la manière suivante :

a / Jour de congé annuel et jour RTT à la main de l'agent.

Ce jour est considéré, au regard de sa durée, comme une journée normale de travail et ne donne pas lieu à rattrapage de l'heure considérée (règle du "tant pis, tant mieux", retenue plus haut).

b / Jour RTT à la main de l'employeur.

La récupération d'une heure sur le vendredi pris comme jour employeur est admise dans les cas suivants :

- au sein d'une direction offrant des choix multiples, lorsque le vendredi a été choisi comme jour employeur par l'agent ;
- lorsque le vendredi est pris comme jour employeur, sauf dans les cas où il est précédé d'un jour férié ou inclus dans un pont.

Cette récupération s'effectue alors par un départ anticipé d'une heure le jeudi après-midi.

Les agents travaillant à temps partiel récupèrent la 39e heure du vendredi par un départ anticipé le jeudi à 16 h 30 lorsque leur jour de repos temps partiel coïncide avec le

vendredi.

7) Décompte des jours RTT pour les fonctionnaires, les agents non titulaires et les ouvriers de l'État

a / Décompte du nombre de jours ARTT acquis en cas de congé maladie ordinaire (durée inférieure ou égale à un an).

Il est décidé d'abroger la règle, selon laquelle l'agent qui se trouve en congé maladie ordinaire pendant une période durant laquelle est positionné un jour RTT "employeur" ne récupère pas ce jour. Ainsi, désormais, l'agent aura droit à tous les jours RTT "employeurs" de l'année n, année de son congé maladie. Cependant, il lui sera appliqué les dispositions de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 qui prévoient le retrait de jours RTT en contrepartie d'absences pour maladie. Ce retrait sera opéré à raison d'un jour RTT pour 13 jours ouvrés d'absence pour maladie. Il se fera en fin d'année n au regard des jours RTT disponibles. S'il s'avère que la compensation n'a pu être effectuée en totalité, le reliquat sera imputé sur le "capital" de jours RTT de l'année n+1.

Outre les 9 jours RTT "employeurs", les agents en congé maladie bénéficient de la totalité des 9 jours ARTT qui sont à leur disposition, et ce, quelle que soit la période à laquelle ce congé intervient dans l'année, sauf s'ils font l'objet d'un retrait au titre de l'application de l'article 115.

Le congé de longue durée ou de longue maladie ne donne droit à aucun jour RTT, pendant cette période.

Pour un temps partiel thérapeutique, il convient d'appliquer les règles de décompte retenues pour un agent travaillant à temps partiel pour une quotité identique.

b / Décompte du nombre de jours ARTT acquis en cas de congé maternité, de paternité, de présence parentale ou d'adoption, en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle et en cas de congé bonifié.

Les agents bénéficient de la totalité des 18 jours ARTT, ce qui signifie qu'outre les 9 jours RTT à leur libre disposition ils bénéficient de la totalité des 9 jours à la main de l'employeur. Pour permettre à l'agent de disposer de l'intégralité de ses jours RTT, l'agent

	<p>recupère le jour RTT à la main de l'employeur qui intervient pendant ces différentes périodes.</p>
--	---

	<p>Cependant, pour le congé bonifié, les jours RTT ne peuvent être ni pris pendant le congé bonifié ni consécutivement à ce congé.</p>
--	--

5.1.4 Congés et autorisations d'absence exceptionnelles

Les autorisations d'absence continuent de s'appliquer dans le cadre de la réglementation en vigueur. Il en est de même des textes relatifs aux droits syndicaux ainsi qu'aux congés de formation syndicaux.

Article 5.1.4. Commentaires

Les droits ouverts au titre des autorisations d'absence par les textes en vigueur, à savoir la circulaire n° 38872/MA/DPC/CRG du 18 juin 1968 pour les fonctionnaires et les non-titulaires et l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 pour les ouvriers de l'État, sont maintenus en l'état. Leur exercice ne doit, en conséquence, donner lieu à aucun rattrapage par rapport à une durée annuelle de 1607 heures (se reporter au raisonnement développé dans les commentaires relatifs à l'article 3 et les commentaires relatifs à l'article 5.1.3).

En ce qui concerne l'exercice du droit syndical, ce sont les mêmes principes qui s'appliquent. Ce sont les dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié par le décret 2012-224 du 16 février 2012 qui régissent la matière.

L'agent qui se trouverait absent de son service en raison d'une autorisation d'absence lors d'un jour RTT employeur ne pourra pas récupérer ce jour ultérieurement.

5.1.5 Prise des journées RTT en cas de mutation de retraite et de départ au titre de l'indemnité de départ volontaire

Les personnels qui partent en retraite ou au titre de l'indemnité de départ volontaire en cours d'année bénéficieront avant leur départ de journées RTT au prorata des semaines déjà effectuées.

Les personnels qui sont mutés d'un organisme ou d'une unité à l'autre bénéficieront des jours RTT au titre de l'ARTT de l'organisme ou de l'unité d'accueil restant à courir sur l'année.

Article 5.1.5. Commentaires

Un agent susceptible de faire valoir, en cours d'année, ses droits à pension bénéficiera d'un droit global RTT déterminé au prorata de sa présence durant l'année en question. Les droits RTT « employeurs » intervenus au cours de la période de sa présence viendront s'imputer sur ce total, le surplus, dans la limite de son droit, revenant à sa main. Exemple : si un agent part en retraite le 1^{er} novembre de l'année n, il aura été présent 10 mois ce qui lui donnera droit à $18 \times 10 / 12$, soit 15 jours RTT. Sur ces 15 jours viendront s'imputer les jours RTT « employeurs » positionnés sur la période où il est présent, le surplus, dans la limite de 15 jours, revenant à sa main. La règle est identique en cas de départ au titre de l'indemnité de départ volontaire.

5.2 Autres cycles de travail utilisés au ministère de la défense

Le temps de travail peut être organisé selon des cycles prédéterminés différents du cycle de référence (mentionné au [paragraphe 5.1.1](#)). Un cycle est une période de référence pour laquelle sont définis une durée et des horaires de travail ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées travaillés sur les semaines concernées. L'addition de ces durées de référence sur l'année ne doit pas dépasser 1 607 heures. Ces cycles de travail particuliers sont définis de manière explicite et programmée.

Ainsi, ces autres cycles pourront prendre la forme d'une organisation sous forme de semaines de 4 jours, 4,5 jours ou alternant semaines de haute et basse activité.

La planification de cycles de travail particuliers doit être justifiée par une nécessité de service clairement établie. La planification des cycles nécessaires au niveau de l'organisme ou du service pour l'année (n+1) est discutée chaque année avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au niveau de l'organisme. Elle est présentée pour avis au CHSCT le plus approprié

Dans la mesure où la mise en place de cycles de travail particuliers doit être justifiée par une nécessité de service, elle ne concerne que les personnels pour lesquels l'organisation de la charge de travail dépend de cette nécessité de service.

À titre exceptionnel et avec un préavis de trois semaines, la durée hebdomadaire de référence d'une semaine donnée peut être prolongée ou diminuée à condition de diminuer ou de prolonger à due concurrence la durée hebdomadaire de référence d'une semaine ultérieure. Cette disposition ne

Article 5.2. Commentaires

1) Nécessité de justifier la mise en place d'un cycle de travail particulier

Comme le spécifie l'[article 5.1.1](#), le cycle de travail de référence est celui qui est le plus généralement utilisé au ministère de la défense. L'équilibre entre réduction de la durée du travail sur la semaine et le nombre de jours RTT résulte de la négociation.

Dit autrement, les exceptions à cette préconisation doivent être dûment justifiées par des nécessités de service : des cycles de travail particuliers peuvent se traduire par des contraintes d'organisation individuelle pour les personnels amenés à travailler dans ces conditions ; par ailleurs, la mise en place d'un cycle de travail particulier ne doit pas être le moyen de contourner la règle des 18 jours de RTT : des périodes de haute et de basse activité peuvent donc s'équilibrer à condition que celles-ci correspondent à un vrai besoin lié à la réalisation de la mission et que leur mise en place permette effectivement d'optimiser l'organisation du travail. Le dépassement de l'amplitude hebdomadaire du cycle de référence (soit 38 heures) ou la mise en place de journées de travail au-delà de 7 h 36 mn compensées par des journées ou demi-journées non travaillées sur certaines périodes doivent être impérativement justifiés par des raisons d'organisation du service dûment explicitées.

La somme des amplitudes des semaines travaillées relevant de cycles particuliers doit impérativement être égale à 1607 heures sur l'année, sans cependant dépasser cette durée. Si c'est le cas, le dépassement correspond nécessairement à des heures supplémentaires (voir le [paragraphe 2](#) qui suit et [lire les commentaires](#) relatifs à l'[article 5.3](#) sur les règles concernant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires).

Dans la mesure où les cycles particuliers sont la réponse à des nécessités de service dûment justifiées au niveau des organismes qui y recourent, leurs modalités doivent recueillir l'accord de la chaîne organique dont ils dépendent et ce de manière à respecter le contrat opérationnel ou les objectifs qui leur sont assignés.

L'accomplissement de 38 heures en 4,5 jours est un cycle de travail possible, qui peut être considéré comme un "cycle de référence aménagé". L'essentiel est de faire 38 heures hebdomadaires.

En dehors de cette situation, on tombe dans un cycle particulier comprenant des semaines

s'applique que dans le cas de cycles de travail particuliers.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires intervient dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail utilisé.

Les cycles de travail utilisés respectent les garanties définies à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

En conséquence, la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire comprenant en principe le dimanche ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas prévus à l'article 3 alinéa II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État (notamment pour une période limitée en cas de circonstances exceptionnelles), pour les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'État et dans les termes de l'article 4 de l'instruction n°302202/DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002

de haute et de basse activité, dont l'adoption doit être justifiée en termes d'organisation du travail.

2) Déclenchement des heures supplémentaires.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires intervient dès que sont dépassées les bornes horaires définies par le cycle particulier. Exemple : dans l'hypothèse d'un cycle de quatre semaines comportant trois semaines de haute activité (au-delà de 38 heures) et une semaine de basse activité (en dessous de 38 heures), il y a déclenchement d'heures supplémentaires dès que les bornes horaires définies pour chacune des semaines constituant le cycle sont dépassées ; il est rappelé à cette occasion que la durée hebdomadaire de référence initialement fixée pour une semaine donnée peut, avec un préavis suffisant (trois semaines), être prolongée ou diminuée pour tenir compte d'un aléa de plan de charge et que cette prolongation ou cette diminution d'amplitude peuvent être reportées à due concurrence sur une semaine ultérieure ; dans ce cas, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires intervient sur la base des nouvelles amplitudes hebdomadaires.

3) Planification du cycle de travail particulier

L'accord prévoit expressément que la planification des cycles de travail particuliers doit être discutée chaque année. Ce thème constitue l'un des deux volets d'une discussion globale sur l'organisation du travail de l'année à venir, le second volet portant sur le positionnement des jours RTT (voir l'article 5.1.2 et les commentaires s'y rapportant).

Cette planification suppose que le directeur de l'organisme ou du service soit en mesure d'anticiper le plus possible sur le déroulement de son plan de charge de l'année. Cette capacité est le plus souvent le résultat d'une organisation collective au sein de sa chaîne organique. A défaut d'une anticipation suffisante, il est préférable de s'en tenir au cycle de travail de référence, sauf à utiliser le délai de prévenance permettant, avec un préavis de trois semaines (mais qui pourrait être négocié localement), de modifier la durée hebdomadaire initialement fixée pour une semaine donnée. En effet, une mauvaise planification des périodes de haute et de basse activité (ou du positionnement des jours RTT) comporte le risque d'une organisation du travail à contre-courant des flux effectifs d'activité.

4) Rappel des garanties limitant la durée du travail à l'occasion de

pour les ouvriers de l'Etat.

cycles de travail particuliers

La mise en place de cycles de travail particuliers doit respecter les garanties prévues en matière d'organisation du temps de travail par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000, que ces garanties soient quotidiennes ou hebdomadaires ou encore calculées sur une moyenne de plusieurs semaines (se reporter au décret).

Pour le personnel titulaire et non titulaire, le décret du 25 août 2000 prévoit dans son article 3. II a) qu'il ne peut être dérogé de manière constante aux garanties minimales d'organisation du travail que lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence.

Conformément au décret n° 2002-670 du 24 avril 2002, modifié, seuls sont concernés au ministère de la défense par ces dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos, certains agents en fonction :

- dans les organismes du service de santé des armées pour lesquels le temps de repas est intégré dans leur temps de travail effectif ;
- dans les organismes de la direction interarmées des réseaux d'infrastructures et des systèmes d'information de la défense (octroi d'un repos minimum de 48 heures après chaque période travaillée en continu de 24 heures) ;
- dans différents organismes, où ils exercent dans la spécialité sécurité et surveillance des bâtiments modernes, dans le cadre de leur statut d'agents techniques du ministère de la défense.

Les agents techniques du ministère de la défense exerçant les fonctions de conducteurs d'automobiles ne relèvent pas de dispositions réglementaires dérogatoires, ils sont donc soumis, au même titre que les autres fonctionnaires, aux garanties minimales définies à l'article 3. I. du décret du 25 août 2000 susvisé.

Pour les ouvriers de l'État, les ouvriers de sécurité et de surveillance et les pompiers font l'objet de dérogations aux garanties minimales d'organisation du travail dans les conditions fixées par l'instruction n° 302202 DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002 relative à la durée du travail effectif des ouvriers de l'État du ministère de la défense

Les temps de conduite et de repos des conducteurs ouvriers de l'État sont régis par l'instruction n° 302202/DEF/DFP/PER/3 du 26 juillet 2002 précitée relative à la durée du

	travail effectif des ouvriers de l'État du ministère de la défense.
--	---

5.3 Heures supplémentaires

Pour les heures supplémentaires effectivement faites, le seuil de déclenchement intervient dès qu'il y a dépassement de la durée du cycle de travail utilisé conformément au paragraphe 5.2 ci-dessus.

Dans le souci de permettre aux personnels de bénéficier le plus possible de la réduction de la durée du travail et de préserver l'emploi, il est souhaitable de réduire le recours aux heures supplémentaires, que celles-ci revêtent un caractère exceptionnel et que les dépassements de la durée de travail des cycles de travail utilisés n'interviennent que lorsque le plan de charge ou la nature des travaux à exécuter le nécessite.

Dans ces conditions :

- les heures supplémentaires réellement effectuées seront prioritairement compensées en temps ;
- lorsque la compensation en temps des heures supplémentaires ne sera pas adaptée aux contraintes du service, celles-ci seront alors rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.3. Commentaires

1) Un nouveau régime d'heures supplémentaires pour les personnels fonctionnaires et contractuels administratifs

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires abrogeant le décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950 qualifie d'heures supplémentaires les heures qui sont réellement faites au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail et dans la limite d'un contingent mensuel de 25 heures (sauf cas exceptionnel pour une durée limitée). Le mode de compensation privilégié est le repos compensateur et à défaut l'indemnisation. Pour le ministère de la défense, c'est l'arrêté du 11 mars 2002 qui fixe le délai de récupération des heures supplémentaires.

L'arrêté du 6 décembre 2002 pris pour l'application de l'article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires fixe pour le ministère de la défense la liste des emplois, corps, grades et fonctions pouvant bénéficier de l'indemnisation des heures supplémentaires réellement effectuées.

Les pratiques visant à recréer des heures supplémentaires forfaitaires qui ne seraient pas réellement faites ne sont pas autorisées. Des moyens de contrôle fiables permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires réellement accomplies doivent être mis en place.

En tout état de cause, l'idée qui s'impose, en la matière, est que, dans un contexte général de réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires doit rester aussi limité que possible.

2) Ouvriers de l'État

S'agissant des ouvriers de l'État le déclenchement des heures supplémentaires intervient dès qu'il y a dépassement des bornes horaires du cycle de travail (se reporter à l'article 5).

Le régime des heures supplémentaires est précisé par l'arrêté du 28 novembre 2008 fixant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense.

	<p>3) Modalités de compensation des heures supplémentaires</p> <p>La priorité est clairement donnée dans l'accord à une compensation des heures supplémentaires en temps. Quand ce mode de compensation est envisageable, compte tenu du volume de la charge et des effectifs présents, c'est celui qui est le plus rigoureux en terme de gestion.</p>
<p>5.4 Horaires particuliers</p> <p>5.4.1 Travail de nuit</p> <p>Le travail de nuit est régi par les textes en vigueur et sera adapté en fonction des évolutions de la réglementation.</p> <p>Le travail de nuit entraîne la mise en place d'une pause rémunérée de 30 mn prise sur le temps de travail effectif.</p>	<p>Article 5.4.1. Commentaires</p> <p>1) Fonctionnaires et non titulaires</p> <p>Les limites horaires du travail de nuit ont été redéfinies par le <u>décret n° 2000-815 du 25 août 2000</u>. La période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures constituent désormais les bornes horaires du travail de nuit.</p> <p>2) Ouvriers de l'État</p> <p>S'agissant des ouvriers de l'État, la rémunération des heures de nuit est abondée de 15 % entre 21 heures et 5 heures (cf. arrêté du 28 novembre 2008 fixant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense).</p> <p>3) Compensations</p> <p>En raison de la pénibilité reconnue à ce mode de travail et dans l'esprit de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il est accordé aux agents concernés le bénéfice d'une réduction du temps de travail sous la forme d'une pause rémunérée de 30 minutes prise sur le temps de travail effectif.</p> <p>En cas de cumul du travail de nuit avec une ou plusieurs autres formes d'horaires particuliers, il ne peut y avoir cumul des pauses rémunérées.</p>

5.4.2 Travail posté

Le recours au travail posté doit être pleinement justifié par l'une des causes suivantes : impératif technique, nécessité du service, obligation relative à la sécurité des installations et du matériel.

Le CHSCT le plus approprié est consulté avant la mise en place du travail posté.

Le travail posté justifie la mise en place de la journée continue sous forme de pause méridienne rémunérée de 30 mn.

Article 5.4.2. Commentaires

Nota. - Ce commentaire est commun aux articles 5.4.2 et 5.4.3 sauf en ce qui concerne le 4e alinéa.

Ces deux modalités d'aménagement du temps de travail qui présentent des contraintes, du fait des changements d'horaires ou des décalages d'horaires qu'ils impliquent, ne peuvent être mis en oeuvre que pour répondre à des conditions de travail très particulières. Les contraintes qu'elles impliquent justifient l'octroi de la journée continue avec une pause méridienne de 30 minutes comptée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

La consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) le plus approprié doit être effectuée avant leur mise en place.

En cas de cumul d'une ou plusieurs formes d'horaires particuliers, il ne peut y avoir cumul des pauses rémunérées.

S'agissant des ouvriers de l'État, la décision n° 302116 du 19 juillet 2002 relative à l'organisation du travail posté des ouvriers mensualisés de la défense précise les conditions requises pour recourir au travail posté.

5.4.3 Travail en décalé

Ce type d'horaire est mis en place à la demande de l'employeur, soit pour permettre d'accroître la plage d'activité sur une journée, soit pour éviter les problèmes liés à la coactivité. Il consiste à opérer un glissement des horaires d'au moins deux heures par rapport à l'horaire de référence, soit vers le début, soit vers la fin de la journée. Le recours à ce type d'horaires doit être pleinement justifié par l'une des causes suivantes : impératif technique, nécessité du service, obligation relative à la sécurité des installations et du

Article 5.4.3. Commentaires

Nota. - Ce commentaire est commun aux articles 5.4.2 et 5.4.3.

Ces deux modalités d'aménagement du temps de travail qui présentent des contraintes du fait des changements d'horaires ou des décalages d'horaires qu'ils impliquent, ne peuvent être mis en oeuvre que pour répondre à des conditions de travail très particulières. Les contraintes qu'elles impliquent justifient l'octroi de la journée continue avec une pause méridienne de 30 minutes comptée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

La consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

<p>matériel.</p> <p>Le CHSCT le plus approprié est consulté avant la mise en place de l'horaire décalé.</p> <p>La journée de travail en horaires décalés ne diffère pas d'une journée normale dans son organisation et elle est traitée à l'identique.</p> <p>Le travail en décalé justifie la mise en place de la journée continue sous forme de pause méridienne rémunérée de 30 mn.</p>	<p>(CHSCT) le plus approprié doit être effectuée avant leur mise en place.</p> <p>En cas de cumul d'une ou plusieurs formes d'horaires particuliers, il ne peut y avoir cumul des pauses rémunérées.</p>
--	--

5.4.4 Journée continue

La journée continue constitue un mode d'organisation du travail dont la mise en œuvre est soumise à l'accord préalable du ministre de la défense. Dans la mesure où elle consiste en la mise en place d'une pause méridienne de trente minutes prise sur le temps de travail effectif et rémunérée comme tel, elle doit être justifiée par des impératifs techniques d'organisation du travail.

Article 5.4.4. Commentaires

Le régime de la journée continue est défini dans l'arrêté du 14 juin 2002 (BOC n° 28, p. 4488). L'essentiel de cette réglementation consiste à décompter la pause méridienne de 30 minutes comme temps de travail effectif, son instauration étant dictée par la prise en compte de certaines situations particulières liées à des conditions matérielles locales (site de travail éloigné de toute agglomération) ou à des impératifs techniques d'exécution de la mission. Par ailleurs, toute mise en oeuvre de la journée continue est subordonnée à une décision de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, saisie par voie hiérarchique.

Dans le présent accord, la journée continue constitue à la fois une modalité d'organisation du travail en horaire de nuit, posté ou décalé ainsi qu'une compensation aux contraintes de ce type d'horaires.

Elle ne se justifie qu'à titre exceptionnel et lorsque sa mise en place permet d'effectuer la mission dans de meilleures conditions d'efficacité.

5.5 Temps partiel

Le temps partiel s'exerce quotidiennement, hebdomadairement, mensuellement et annuellement.

Au titre du présent accord, les durées du travail hebdomadaires moyennes sur l'année correspondant aux divers taux de temps partiel sont les suivantes : 34,20 h (34 h 12 mn) pour 90 % , 30,40 h (30 h 24 mn) pour 80 % , 26,60 h (26 h 36 mn) pour 70 % , 22,8 h (22 h 48mn) pour 60 % , 19 h pour 50 %.

Les agents ayant fait le choix de travailler à temps partiel bénéficient des 18 jours RTT dans la limite de la quotité de temps partiel qu'ils ont choisie.

Article 5.5. Commentaires

Il est rappelé que la réglementation relative au temps partiel n'a pas été modifiée par l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). L'exercice du temps partiel continue à se faire selon les modalités existantes (quotidienne, hebdomadaires, mensuelles et annuelles) pour des quotités inchangées.

Il apparaît important, au préalable, de procéder à un rappel de la réglementation applicable en matière de congés annuels pour un agent à temps partiel avant d'en étudier l'application en matière de jours RTT.

1) Rappel de la réglementation des prises de congé annuel en cas de temps partiel

Une distinction doit être opérée selon les différentes modalités de temps partiel :

- a) temps partiel exercé quotidiennement.

La règle de base du calcul de la durée des congés annuels, quel que soit le mode de travail choisi, est celle de cinq fois les obligations hebdomadaires de service. L'agent à temps partiel travaillant quotidiennement, c'est-à-dire 5 jours par semaine, a un droit, en la matière, identique à celui d'un agent à temps plein, à savoir 5 x 5 jours, soit 25 jours ouvrés de congés annuels.

- b) temps partiel exercé hebdomadairement.

L'application de la règle précédente aboutit, dans ce cas, à une proratisation des droits à congés annuels, puisque l'agent concerné ne va pas travailler tous les jours de la semaine. En effet, s'il a choisi une quotité de 80 %, il sera présent 4 jours sur 5 et aura droit à 5 x 4 jours, soit 20 jours ouvrés de congés annuels.

- c) temps partiel exercé mensuellement ou annuellement.

Pour ce type de temps partiel, le droit à congé annuel obéit également au principe de la proratisation en fonction de la quotité choisie. Dans un service où les agents à temps plein travaillent 5 jours par semaine, un agent exerçant ses fonctions à 80 % sur un mode mensuel ou annuel bénéficiera d'un congé annuel d'une durée égale à 5 x 5 jours multiplié par la quotité choisie, soit, dans le cas d'un 80 %, (25 jours x 0,8), c'est-à-dire 20 jours ouvrés de congés annuels.

2) Calcul et positionnement des jours RTT

Dans le cadre du régime d'aménagement et de réduction du temps de travail et conformément à l'article 5.5 de l'accord-cadre, le principe retenu est le suivant : les agents à temps partiel doivent réaliser sur l'année le temps hebdomadaire moyen de travail annuel correspondant au taux de temps partiel qu'ils ont choisi.

En conséquence, le temps de travail de ces agents à temps partiel est calculé au prorata de la durée de travail annuelle d'un agent à temps plein. Cette durée de travail varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés.

En ce qui concerne l'attribution des jours RTT, par souci de simplification, le mode de calcul prévu par la réglementation relative aux congés annuels, telle qu'elle vient d'être

rappelée, s'applique aux jours RTT.

Il en résulte les cas de figure suivants :

- a) temps partiel exercé quotidiennement.

Le nombre de jours RTT est fixé à 18 ; la répartition 9 jours à la main de l'employeur et 9 jours à la main de l'agent s'applique dans les mêmes conditions que pour le personnel à temps plein. Dans le cas d'un agent exerçant son temps partiel à 50 % quotidiennement sur 5 jours, il bénéficie de 9 jours RTT qui sont décomptés pour la valeur d'une demi-journée, le reliquat (correspondant à quatre fois une ½ journée) bénéficiant à l'agent. En conséquence, le décompte des jours RTT est défini comme suit : 4,5 jours à la main de l'agent et 4,5 jours à la main de l'employeur.

- b) temps partiel hebdomadaire, mensuel et annualisé

Il convient de déterminer au cas par cas le temps de travail de chaque agent conformément à ce qui précède. Dans cette opération, le nombre de jours RTT est calculé sur la base de 18 jours pour permettre la réalisation du temps de travail annuel correspondant à la quotité de temps partiel choisie. Il faut donc, à l'instar du mécanisme prévu par la réglementation en matière de congés annuels, appliquer la proratisation de manière à ce que l'agent à temps partiel exécute bien sur l'année la quotité de temps partiel choisie. Concrètement, l'attribution de jours RTT par quotité se fait donc de la manière suivante :

- pour un agent à 80 % (prenant son temps partiel le mercredi, par exemple), le calcul est le suivant : $18 \text{ jours} \times 0,80 = 14,4$ arrondi à 14,5 jours. Ce calcul correspond à une durée de travail sur l'année de $1581 \text{ heures} \times 0,80$ soit 1264,8 heures, soit 1264 heures 48 minutes arrondies à 1265 heures. Ce calcul peut se vérifier également comme suit : 1265 heures représentent l'équivalent de $(1265 / 7,6)$, soit 166,4 jours arrondis à 166,5. L'agent qui prendra son temps partiel tous les mercredis, par exemple, aura, sur l'année, 41,5 jours (208-166,5) d'absences supplémentaires par rapport à un agent à temps plein ;

- pour un agent à 90 %, le nombre de jours RTT sera de $18 \times 0,90$, soit 16,2 jours arrondis à 16,5 jours, pour une durée annuelle de travail effectif de $1422,90$, soit 1422 heures 54 minutes arrondies à 1423 heures. Ces 1423

heures représentent l'équivalent de 187,2 jours arrondis à 187 jours correspondant, sur l'année, à 21 jours d'absence supplémentaires par rapport à un agent à temps plein.

- pour un agent à 70 %, le nombre de jours RTT sera de $18 \times 0,70$, soit 12,6 jours arrondis à 13 jours, pour une durée annuelle de travail effectif de 1106,70 heures, soit 1106 heures 42 minutes arrondies à 1107 heures. Ces 1107 heures représentent l'équivalent de 145,6 jours arrondis à 146 jours correspondant, sur l'année, à 62,5 jours d'absence supplémentaires par rapport à un agent à temps plein ;

- pour un agent à 60 %, le nombre de jours RTT sera de $18 \times 0,60$, soit 10,8 jours arrondis à 11 jours pour une durée annuelle de travail effectif de 948,60 heures, soit 948 heures 36 minutes, arrondies à 949 heures. Ces 949 heures représentent l'équivalent de 124,8 jours arrondis à 125 jours correspondant, sur l'année, à 83,2 jours arrondis à 83,5 jours d'absence supplémentaires par rapport à un agent à temps plein.

- pour un agent à 50 %, le nombre de jours RTT sera de $18 \times 0,5$, soit 9 jours pour une durée annuelle de travail effectif de 790,5 heures, soit 790 heures 30 minutes. Ces 790 heures 30 minutes représentent l'équivalent de 104 jours correspondant, sur l'année, à autant de jours d'absence supplémentaires par rapport à un agent à temps plein.

Lorsqu'un agent bénéficie d'un nombre de jours RTT proratisé, les jours à la main de l'employeur (9) lui sont dus pour leur totalité. Si ces jours sont des jours normalement travaillés, ils lui sont accordés dans les mêmes conditions que le reste du personnel ; si ces jours sont des jours correspondant aux jours d'absence temps partiel, ils doivent être récupérés : ainsi, dans l'hypothèse d'un jour RTT employeur placé un mercredi, l'agent prenant son temps partiel le mercredi récupère la journée correspondante. La somme des jours pris ne peut, en tout état de cause, dépasser les droits ouverts par la quotité de temps partiel choisie (9 jours pour une quotité de 50 %). Les jours à la main de l'agent proprement dit ne seront dus que dans le cas d'un droit global annuel supérieur à 9 jours et à concurrence du nombre de jours attaché à la quotité choisie.

	<p>3) Entretien annuel entre le gestionnaire et l'agent à temps partiel</p> <p>L'agent à temps partiel doit être reçu à la fin de chaque année par le gestionnaire de son service ou de son organisme afin que soit établi pour l'année n+ 1 la planification indicative de ses jours de présence et d'absence ainsi que le décompte</p>
<p>5.6 Organisation des horaires</p> <p>Deux modalités d'horaires existent au ministère de la défense : l'horaire fixe et l'horaire variable. Le dispositif d'horaires retenu doit permettre d'optimiser l'organisation du travail de l'organisme ou du service et être compatible avec la nature de la mission.</p> <p>L'horaire fixe et l'horaire variable sont définis par rapport à un horaire nominal propre à l'organisme ou au service. Cet horaire nominal sert à positionner l'horaire variable lorsque cette forme d'horaire est appliquée dans l'organisme ou le service. Il comporte deux plages de référence séparées par une plage méridienne.</p>	
<p>5.6.1 Horaire fixe</p> <p>En cas d'adoption d'un horaire fixe, celui-ci se confond avec l'horaire nominal.</p> <p>Il comporte deux plages séparées par une plage méridienne. La durée de la plage méridienne est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures. Sauf sectorisation des horaires, elle est la même pour l'ensemble de l'organisme ou du service.</p>	<p>Article 5.6.1. Commentaires</p> <p>Le positionnement de l'horaire fixe est déterminé lors de négociations locales, y compris la durée et le positionnement de la pause méridienne.</p>

5.6.2 Horaire variable

Les conditions de son application au ministère de la défense sont définies par la circulaire n°302200 du 25 juillet 2002.

Des plages mobiles pourront être définies par rapport à l'horaire de référence de l'organisme ou du service. Leur disposition sera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au niveau de l'organisme.

La durée totale des plages mobiles est fixée à 2 heures 45 minutes dont 2 heures à l'intérieur des plages de référence. Dans le cas de cycles de travail se traduisant par une amplitude quotidienne inférieure à celle du cycle de référence (7 h 36 mn), la durée des plages libres situées à l'intérieur des plages de référence sera diminuée à due concurrence.

La possibilité de report du temps de travail effectué en dépassement de l'horaire nominal est de 5 heures sur le mois. Ce dépassement donne droit à une demi-journée de récupération sur le mois de référence. Cette demi-journée doit être prise avant la fin du mois qui suit le mois de référence, elle peut être cumulée pour prendre une journée de récupération sur le mois n+1. Par ailleurs, la limite maximale du débit admise est de 2 heures.

La mise en place de l'horaire variable nécessite l'installation d'un système de badgeage au niveau de l'organisme ou du service.

À titre exceptionnel et dûment justifié par des nécessités de service, l'amplitude des plages libres pourra être allongée. Le dispositif correspondant devra être formellement approuvé par l'administration centrale.

Article 5.6.2. Commentaires

Dans le souci d'encourager la coactivité et corrélativement une meilleure efficacité du travail, l'amplitude des plages mobiles a été limitée à 2 h 45 mn.

Le positionnement de l'horaire variable doit être soigneusement étudié dans la mesure où il ne fonctionnera bien que si l'horaire nominal qui sert à le "caler" est correctement positionné : un horaire nominal placé trop tôt peut créer des difficultés aux personnels devant par exemple accompagner des enfants à l'école. Lors des négociations locales, il conviendra donc de disposer des informations nécessaires (horaires, nombre de personnels concernés.) pour proposer le meilleur compromis possible.

De même, le positionnement des plages mobiles autour de l'heure de début et de fin de la plage du matin et de celle du soir doit tenir compte du contexte local (transports, personnels déjeunant en majorité à la cantine ou à la maison...) ; toutes les informations nécessaires devront avoir été collectées et transmises aux organisations syndicales dès le début des discussions locales.

L'accord prévoit des plages mobiles de 2 h 45 mn, dont 2 heures s'imputent sur les plages de l'horaire nominal de référence qui sert à "caler" l'horaire variable (une plage du matin, une plage de l'après-midi pour une durée totale égale à celle de la journée du cycle utilisé, soit 7 h 36 mn dans le cas du cycle de référence) ; la pause méridienne qui n'est pas comptée comme temps de travail effectif sépare la plage du matin de la plage de l'après-midi. L'agent dispose donc de 2 h 45 mn par jour pour gérer ses heures d'arrivée et ses heures de départ du lieu de travail.

Le crédit maximal de cinq heures donne droit à une demi-journée de récupération à prendre sur le mois en cours. Cette demi-journée, qui doit en principe être prise au plus tard avant la fin du mois qui suit le mois en cours, peut toutefois être cumulée pour permettre la prise d'une journée. Le reliquat de crédit non utilisé sur un mois donné de 1 h 12 mn (soit 5 heures moins 3 heures 48 minutes qui correspond à la durée de la demi-journée dans le cas du cycle de travail de référence prévu par l'accord-cadre sur l'ARTT), sera reporté et imputé sur le crédit du mois suivant, dans la stricte limite du crédit mensuel autorisé de cinq heures pour le mois en question.

Par ailleurs, les horaires variables sont applicables à l'ensemble de l'organisme, sauf

	exceptions dues à des contraintes particulières et justifiées par les besoins du service.
--	---

5.6.3 Reprise de l'activité après mission ou formation

En fin de mission, les personnels reprennent leur activité directement à l'issue de la mission si celle-ci se termine pendant les heures œuvrées ou le premier jour œuvré suivant la fin de mission lorsque celle-ci se termine après la débauchée du soir.

Dans le cas où le retour au domicile de l'agent a lieu après 22 heures, il lui est octroyé une demi-journée de repos compensateur. Ce repos est en principe pris le lendemain, sauf contrainte particulière de service, auquel cas il peut être cumulé avec un autre repos compensateur.

Dans le cas où le départ du domicile a lieu avant 6 heures du matin, l'agent pourra disposer d'une heure de récupération cumulable sur la base d'une demi-journée ou d'une journée à prendre avant la fin de l'année civile en cours.

En revanche, pour l'ensemble des personnels civils du ministère de la défense, les temps de trajet aller-retour entre l'établissement d'affectation et le lieu de mission sont définis comme du temps de travail effectif, qu'ils soient effectués dans le cadre ou non des horaires habituels de travail.

Dans le cas où l'agent est tenu par, des contraintes de service, de partir en mission ou d'en revenir un samedi ou un dimanche, il pourra disposer d'une demi-journée de récupération, cumulable sur la base d'une journée à prendre avant la fin de l'année civile en cours.

L'agent qui se trouverait être en mission ou en formation en dehors de son organisme, unité ou service lors d'un jour RTT pourra récupérer ce jour ultérieurement avant la fin de l'année civile en cours. Il en est de même lorsqu'il est contraint de

Article 5.6.3. Commentaires

Les négociations menées à l'occasion de cet accord ont mis en évidence la nécessité de mesures nouvelles particulières pour compenser les contraintes qui peuvent résulter des missions que les personnels doivent assumer dans le cadre de leur travail.

Les temps de trajet aller et retour entre le domicile et l'établissement ou entre le domicile et le lieu de mission en dehors ou pendant les horaires habituels de travail ne sont pas du temps de travail effectif et ne sont pas susceptibles de générer des heures supplémentaires pour les personnels autorisés à en percevoir.

Cependant, dans ce dernier cas, si ces heures de travail conduisent à effectuer des heures supplémentaires, elles ne peuvent donner lieu pour les fonctionnaires de catégorie B et C qu'à un repos compensateur, contrairement aux ouvriers de l'Etat. L'article 9 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévoit, en effet, que ces indemnités ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.

L'accord-cadre prévoit donc un système de compensation au bénéfice des personnels qui sont envoyés en mission, qu'ils soient ou non autorisés à percevoir des heures supplémentaires.

Par souci d'assurer une période de repos maximum, il est recommandé d'encourager les personnels qui rentreraient après 22 h à prendre le repos compensateur le lendemain.

Les services doivent appliquer les dispositions de l'accord cadre, quelles que soient les pratiques de récupération avant ou après mission préexistantes. Les fractions de temps situées entre 6 heures et le début de l'horaire nominal ou entre la fin de l'horaire nominal et 22 heures ne sont pas compensées, sauf s'il s'agit du temps de déplacement entre l'établissement d'affectation et le lieu de mission. Dans ce dernier cas, ces fractions de temps ont le caractère de temps de travail effectif.

Il est convenu que la récupération prévue initialement en cas de départ en mission ou en formation le dimanche est étendue au départ et retour de mission ou de formation le samedi et le dimanche. Elle est portée, par ailleurs, dans cette hypothèse, à une demi-journée à prendre avant la fin de l'année civile en cours.

<p>partir ou de revenir de mission ou de formation ce jour là.</p>	<p>Le départ le dimanche soir pour suivre une formation le lundi matin est compensé comme un départ de mission le dimanche.</p> <p>En cas de départ ou de retour de mission ou de formation le vendredi après-midi dans le cadre d'un cycle de travail de 4,5 jours, la ½ journée du vendredi est récupérée.</p> <p>En outre, et uniquement pour les agents partant en mission ou en formation et soumis aux horaires variables, le décompte de la journée de travail se fait sur la base de l'horaire nominal et non sur les seules plages fixes ni d'ailleurs sur l'amplitude maximale de la journée de travail.</p>
--	--

<p>5.6.4 Crédit horaire en cas de travaux salissants</p> <p>Les personnels exécutant des travaux salissants ou particulièrement salissants bénéficient d'une cessation effective d'activité du travail correspondant au temps de lavage dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travaux nécessitant le lavage des mains : 6 minutes à la débauchée de midi et du soir ; • travaux nécessitant une douche : 6 minutes à la débauchée de midi et 12 minutes à la débauchée du soir. <p>Ces mesures de cessation de travail anticipée sont appliquées uniquement aux personnels occupant un emploi manuel et sont comprises dans le temps de travail effectif.</p>	<p>Article 5.6.4. Commentaires</p> <p>Article non commenté.</p>
<p>5.6.5 Facilités d'horaires accordées à certains personnels</p> <p>Des facilités d'horaires individuelles sont accordées à certains personnels (travailleurs handicapés, femmes enceintes) en application des notes circulaires suivantes : <u>n° 30425/DEF/SGA</u> du 5 février 1980 ainsi que <u>FP/4 n° 1864</u> et <u>B/2/B/95/229</u> du 9 août 1995.</p>	<p>Article 5.6.5. Commentaires</p> <p>Les facilités horaires prévues à l'article <u>5.6.5</u> ne présentent aucun caractère de nouveauté puisqu'elles existent déjà et seront conservées en l'état.</p>
<p>5.6.6 Dérogations exceptionnelles d'horaires</p> <p>À titre exceptionnel et dans la mesure où elles sont dûment justifiées par des circonstances personnelles, des dérogations aux horaires en place dans l'organisme, l'unité ou le service pourront être acceptées ; si un horaire variable est en place,</p>	<p>Article 5.6.6. Commentaires</p> <p>Les dérogations exceptionnelles d'horaires dûment justifiées par des circonstances personnelles, si elles pouvaient se rencontrer dans la pratique après avoir été autorisées par le directeur d'organisme ou le chef de service, n'avaient jamais cependant été explicitement confirmées dans un texte quel qu'il soit. Son inscription dans l'accord-cadre</p>

<p>ces dérogations permettront de bénéficier de l'horaire variable dans les limites des plages restant à courir.</p>	<p>a le mérite de confirmer cette pratique au bénéfice des personnels, étant entendu que ces dérogations doivent conserver un caractère exceptionnel.</p>
<p>Article 6. ASTREINTES</p> <p>Ceux des personnels civils fonctionnaires, contractuels et ouvriers du ministère de la défense concernés par les obligations de service mentionnées au paragraphe suivant peuvent être soumis à une obligation d'astreinte dans certaines conditions.</p> <p>La mise en astreinte ne doit intervenir que pour répondre à une nécessité de service, au regard des nécessités courantes de continuité dudit service. Elle doit donc faire l'objet d'une définition rigoureuse de la part du service ou de l'organisme employeur. L'organisation d'un dispositif d'astreinte relève de la responsabilité du chef d'organisme mais ses modalités doivent être présentées aux organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au niveau de l'organisme. Les cas d'urgence imprévus qui n'ont pas pu être planifiés (événement imprévu, remplacement...) devront néanmoins être assurés afin de ne pas remettre en question la continuité du service.</p> <p>Les compensations en cas d'astreintes sont définies dans le cadre de dispositions interministérielles.</p> <p>Dans la mesure où cela sera compatible avec l'organisation du travail, la compensation des périodes d'astreinte se fera en temps plutôt que sous forme financière. Les récupérations en temps pourront être cumulées et devront être prises avant la fin de l'année civile en cours. Lorsque la compensation en temps ne sera pas compatible avec l'organisation du travail, la compensation financière sera retenue. C'est le responsable du service ou de l'organisme qui décide des modalités de</p>	<p>Article 6. Commentaires</p> <p>Le dispositif d'astreinte prévu dans le <u>décret du 25 août 2000</u> et repris dans le présent accord-cadre constitue une mesure nouvelle pour les personnels fonctionnaires et non titulaires.</p> <p>La 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'intervenir pour effectuer un travail dans le cadre de ses fonctions.</p> <p>L'astreinte, sans intervention, ne constitue donc pas du travail effectif au sens du <u>décret du 25 août 2000</u> relatif à l'ARTT au sein de la fonction publique de l'État. En revanche, toute intervention se produisant durant le temps d'astreinte, constitue du temps de travail effectif, y compris les temps de déplacement (trajet aller / retour entre le domicile et le lieu d'intervention). Pour les personnels autorisés à faire des heures supplémentaires, si ce temps d'intervention donne lieu à un dépassement des horaires prévus par le cycle sur la période considérée, il fera l'objet de la compensation attachée aux heures supplémentaires.</p> <p>Si l'astreinte sans intervention n'a pas le caractère de temps de travail effectif, elle n'en constitue pas moins une contrainte pour l'agent concerné. C'est donc à ce titre qu'elle est compensée. C'est le décret n° 2002-339 du 11 mars 2002 qui fixe le régime d'indemnisation des astreintes à domicile et des interventions effectuées par le personnel civil du ministère de la défense. Ce régime est fondé prioritairement sur une compensation en temps dont les modalités varient en fonction de la durée de l'astreinte. Si ce mode de compensation rencontre des difficultés dans son application, il lui sera substitué une indemnisation qui sera fonction elle aussi de la durée de l'astreinte mais dont le régime sera différent selon la catégorie à laquelle appartient l'agent. S'il est fonctionnaire ou non titulaire, il se verra appliquer une indemnisation forfaitaire conformément à l'<u>arrêté du 18 avril 2002</u> déterminant pour le personnel civil titulaire et non titulaire du ministère de la défense les cas dans lesquels il est possible de recourir aux astreintes et à l'intervention et leurs modes de compensation et s'il est ouvrier de l'État, un</p>

<p>recupération en fonction des impératifs du service.</p> <p>Le temps d'intervention pendant l'astreinte correspond à du temps de travail effectif.</p>	<p>pourcentage du salaire horaire conformément à l'arrêté du 28 mars 2002 déterminant les possibilités de recours aux astreintes pour les ouvriers de l'État du ministère de la défense et leurs modes de compensation.</p> <p>C'est le responsable du service ou de l'organisme qui décide des modalités de récupération en fonction des impératifs du service. Les modalités concrètes d'organisation des astreintes ainsi que la liste des personnels susceptibles d'être assujettis aux astreintes seront discutées dans le cadre des négociations locales d'application de l'accord-cadre et figureront dans le règlement intérieur de chaque service ou organisme.</p> <p>Il convient de rappeler que ce régime d'astreinte n'a pas pour objet de pallier à des insuffisances ou un manque d'anticipation dans la planification de l'activité : il doit uniquement permettre d'assurer la continuité du service qui ne pourrait pas l'être sans lui.</p> <p>Dans la mesure où les astreintes constituent une contrainte pour les personnels qui seront tenus de les assurer et que cette contrainte a un coût en terme d'organisation du travail (priorité donnée à la récupération en temps) ou en termes financiers (compensation financière supportée par le budget de la défense), les directeurs d'organismes ou de service veilleront à limiter au plus juste le nombre de mises en astreinte.</p> <p>Les astreintes ne peuvent être indemnisées, conformément aux directives de la direction de la comptabilité publique, qu'à hauteur de 108 heures par semaine, comme indiqué dans les arrêtés du 28 mars 2002 pour les ouvriers de l'Etat et du 18 avril 2002 pour les fonctionnaires et les non titulaires. Au-delà de cette durée, la compensation ne peut intervenir que sous la forme d'un repos compensateur.</p> <p>Il convient d'assimiler l'astreinte à domicile effectuée un jour RTT employeur à une astreinte effectuée un dimanche ou un jour férié et donc de lui appliquer le mode de compensation correspondant.</p> <p>Néanmoins, il n'est pas prévu d'utiliser ce système de compensation pour des fermetures longues (période entre Noël et Jour de l'an, fermeture d'été ou autres.). Dans ce cas, c'est le mode de compensation ordinaire qui s'applique.</p>

<p>Article 7. FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Les droits individuels et collectifs en matière de formation professionnelle, tels qu'ils résultent des textes en vigueur, sont garantis.</p> <p>Le temps passé en formation sur le temps de travail est du temps de travail effectif.</p>	<p>Article 7. Commentaires</p> <p>Tout agent qui se trouve en stage de formation pendant une journée RTT imposée par l'employeur récupère cette journée.</p> <p>Il conserve, par ailleurs, l'intégralité de ses droits pour les jours RTT à sa main quelle que soit la durée du stage de formation.</p> <p>En revanche, lorsqu'il est placé en congé formation, ce même agent, même s'il demeure en position statutaire d'activité, n'est plus considéré comme étant présent au sein de son administration et, à ce titre, ne peut bénéficier des jours RTT pendant la durée de ce congé.</p>
<p>Article 8. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS</p> <p>Conformément aux dispositions du décret n°2002-634 du 29 avril 2002, modifié notamment par le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, le compte épargne temps a été institué au sein du ministère de la défense pour les fonctionnaires et les agents non titulaires, l'instruction n°301964 du 24 juillet 2003 (en cours de refonte à la date de signature du présent modificatif) l'étendant aux ouvriers de l'Etat. Le compte épargne-temps est passé d'un régime exclusivement géré sous forme de congés à un régime combinant sortie en temps, en argent et en épargne-retraite, cette dernière possibilité n'étant ouverte qu'aux fonctionnaires. Il peut être alimenté par les congés annuels dans la limite de 5 jours par an, les jours hors période, les jours RTT à la main de l'agent et certains repos compensateurs.</p>	<p>Article 8. Commentaires</p> <p>Actuellement, il existe deux types de CET :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le CET dit "historique" sur lequel sont placés les jours épargnés jusqu'au 31 décembre 2008 et qui ne peuvent être utilisés qu'en jours de congés. Ces CET ne peuvent plus être alimentés et sont clos lorsque tous les jours qui y sont inscrits ont été consommés ; • le deuxième CET est dit "pérenne". Il est constitué des jours épargnés depuis le 1^{er} janvier 2009. Jusqu'à hauteur de 20 jours inscrits sur le CET, la mise en œuvre ne peut se faire que sous la forme de jours de congés. Au-delà de 20 jours et pour la seule partie de jours dépassant cette limite de 20, l'agent concerné peut, chaque année, exercer une option de manière exclusive ou combinée, entre 1°) conserver ces jours en congés (dans la limite de 10 par an dès que le seuil de 20 jours est atteint) 2°) demander leur indemnisation 3°) les verser en épargne-retraite (cette dernière possibilité n'étant ouverte qu'aux fonctionnaires) ; • il est entendu que l'agent ne peut détenir sur son CET "pérenne" de manière permanente que 60 jours au maximum. Par ailleurs, tout intéressé peut solliciter à tout moment la fermeture de son CET "historique" et ouvrir ou alimenter avec ces jours "historiques" un ou son CET "pérenne". <p>Le congé pris au titre du CET est rémunéré.</p>

Peuvent bénéficier du compte épargne temps :

- les fonctionnaires titulaires ;
- les ouvriers de l'État ;
- les agents non-titulaires ayant soit un contrat à durée indéterminée (CDI) soit un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins un an.

L'alimentation du CET se fait par :

- 5 jours maximum de congés annuels ;
- 1 ou 2 jours hors période ;
- 9 jours RTT agents auxquels peuvent s'ajouter les jours RTT « employeurs » rendus lorsqu'ils n'ont pas été positionnés en totalité sur l'année ou récupérés,
- des jours de repos compensateurs en contrepartie :
 - -d'un service d'astreinte,
 - -d'une mission,
 - -d'une permanence sur le lieu de travail, à l'exclusion de toute récupération d'heures supplémentaires ;
- une partie des congés de fin de séjour pour les ouvriers de l'État mutés dans les collectivités d'outre-mer, les départements d'outre-mer ou à l'étranger dans le respect de la réglementation en vigueur.

La demande d'alimentation du CET doit être formulée en une fois entre le 1^{er} et le 31 décembre de l'année en cours. Le droit d'option, quand il peut l'être, est exercé entre le 1^{er} et le 31 janvier de l'année n + 1

L'unité de calcul du compte épargne-temps est le jour ouvré. Ainsi, les demi-journées, ainsi que les heures de récupération attachées au repos compensateur, doivent être transformés en jours.

Néanmoins, au ministère de la défense, la valeur horaire de la journée de travail diffère selon le cycle de travail des agents. Un agent travaillant sur un cycle de 5 jours et épargnant une journée épargnera l'équivalent de 7 h 36 tandis qu'un agent sur un cycle de 4,5 jours et épargnant une journée épargnera l'équivalent de 8 h 27.

Cette situation étant susceptible de créer une inégalité de traitement entre les agents qui, à l'occasion d'une mutation changeraient de cycle de travail, il est possible de substituer à chaque fois que cela est possible l'heure au jour ouvré comme unité de calcul du compte

	<p>épargne temps dans le cadre du cycle de travail de 4,5 jours.</p> <p>Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours pouvant être capitalisé sur le CET est calculé en fonction de la quotité de temps partiel choisi.</p> <p>L'initiative de l'ouverture et de l'abondement d'un compte épargne temps appartient à l'agent. La prise de congés, dans le cadre du CET, est soumise aux nécessités de service et peut être, le cas échéant, refusée pour ce motif, étant entendu que la règle selon laquelle il est interdit de s'absenter plus de 31 jours consécutifs n'est pas applicable, en l'espèce.</p> <p>Dans la perspective d'une cessation de fonctions liée à un départ à la retraite, le service gestionnaire de l'agent concerné doit informer ce dernier, suffisamment de temps à l'avance, de ses droits en matière d'utilisation de son CET afin qu'il puisse les exercer en connaissance de cause.</p> <p>Les jours placés sur un CET sans atteindre le seuil de 20 et qui n'ont pu être pris par un agent placé en position de retraite pour invalidité suite à un congé maladie de longue durée ou de longue maladie sont considérés au regard de la réglementation existante comme non indemnisables en l'état.</p>
<p>Article 9. APPLICATION DE L'ACCORD AUX CADRES</p> <p>Le présent accord s'applique à l'ensemble des cadres civils du ministère de la défense qui bénéficient des effets de la réduction du temps de travail.</p> <p>C'est ainsi que les 18 jours de repos RTT résultant de l'organisation du travail leur sont applicables.</p> <p>Les conditions nécessaires à une bonne prise en compte de la réduction de la journée de travail seront mises en place dans chaque organisme et service. Ceux-ci devront en permanence, en concertation avec les cadres concernés, optimiser l'organisation du travail (planification des tâches, mise en place du management par objectif, meilleure organisation des</p>	<p>Article 9. Commentaires</p> <p>1) Temps de travail des cadres</p> <p>Le <u>décret du 25 août 2000</u> marque une volonté de faire bénéficier les cadres d'une réduction du temps de travail effective. Ce souci est partagé par le ministère de la défense. La répartition de la réduction du temps de travail entre une diminution de l'amplitude horaire quotidienne et hebdomadaire et des jours RTT qui résulte de la négociation menée au ministère de la défense correspond particulièrement à un besoin exprimé par les cadres.</p> <p>Pour les cadres, le dispositif négocié (18 jours de RTT) est donc la garantie d'une véritable réduction du temps de travail.</p>

<p>horaires, des réunions...) afin que le présent accord puisse s'appliquer aux cadres dans les meilleures conditions.</p>	<p>2) Conditions d'organisation du travail des cadres</p> <p>L'accord prévoit que chaque organisme ou service doit en permanence et en concertation avec les cadres concernés, optimiser l'organisation du travail afin que l'accord s'applique aux cadres dans les meilleures conditions.</p> <p>3) Application de l'horaire variable aux cadres</p> <p>Les cadres peuvent opter pour le badgeage mais ils ne bénéficient pas de récupération sur horaire variable.</p> <p>Une récupération n'est possible que pour les personnels qui perçoivent des heures supplémentaires.</p>
<p>ARTICLE 10 : Abrogé</p>	
<p>ARTICLE 11 : Abrogé</p>	
<p>ARTICLE 12 : Abrogé</p>	
<p>Article 13. SUIVI DE L'ACCORD</p> <p>Un comité de suivi réunissant les signataires du présent accord se tiendra chaque année, en tant que de besoin, pour faire le point sur l'application de l'accord.</p>	<p>Article 13. Commentaires</p> <p>Article non commenté.</p>
<p>ANNEXE 1</p> <p>La liste des établissements publics figurant au <u>2</u> de l'accord-cadre national ARTT Défense est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Musée de l'armée • Musée national de la marine • Musée national de l'espace et de l'air • Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) • École polytechnique • École nationale supérieure de techniques avancées (ENSTA) • École nationale supérieure des ingénieurs des études et techniques de l'armement (ENSIETA) 	<p>ANNEXE 2</p> <p>Définitions :</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Organisme</p> <p>L'organisme est la formation administrative de base au sein du ministère de la défense au sens de l'article R 3231-10 du code de la défense. Cet article précise que "les formations administratives sont les corps de troupe de l'armée de terre, les formations autonomes de la marine, les bases aériennes de l'armée de l'air, les régions de gendarmerie et les organismes administrés comme tels. D'autres organismes ou formations peuvent leur être administrativement rattachés. Les commandants de formations administratives sont responsables de l'administration intérieure de leur formation. La responsabilité de certaines tâches administratives peut être exercée au profit des formations administratives par des organismes dont les attributions sont fixées par le ministre de la défense. "</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Institut national des Invalides (INI) • Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC) • Établissement de communication et de production audiovisuel de la défense (ECPA-D) • Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAE) • Etablissement public d'insertion de la défense (EPIDe) • Service hydrographique et océanographique de la marine (SHOM) 	<p style="text-align: center;">b) Emprise</p> <p>Est une emprise toute aire géographique cohérente et clairement identifiée constituée d'immeubles bâtis et non bâtis, accueillant plusieurs organismes ou antennes d'organisme ainsi que des établissements ne relevant pas du ministère de la défense. L'emprise ne se confond, en aucune façon, avec une base de défense qui compte, généralement, plusieurs emprises.</p>
--	---