

SUJET

Question n°1 - 3 points : Quelles entités préexistaient aux DIR ? Quelles sont les modalités d'organisation du travail inhérente aux activités exercées en DIR et quels sont les impacts de ces spécificités de travail pour les personnels d'exploitation et quels sont les moyens de les limiter ?

Question n°2 - 4 points : Quelles sont les différentes garanties minimales qui existent au sein de la fonction publique de l'État et leur raison d'être ? Est-il possible d'y déroger et si oui sous quelles conditions spécifiques ?

Question n°3 - 5 points : Vous êtes chef d'un centre d'Entretien et d'intervention (CEI) de classe 5+ situé en Ile-De-France. Un agent d'exploitation ayant réussi le concours d'entrée se présente à vous afin de savoir les différentes modalités de rémunération et de compensation inhérentes aux missions qu'il sera amené à exercer. En tant que responsable, vous lui apporterez dans un courriel des explications claires et adaptées, dans le respect du cadre réglementaire et des règles de gestion des ressources humaines.

Question n°4 - 8 points : Vous êtes chef d'un Centre d'Entretien et d'Intervention (CEI) situé sur un réseau à fort trafic. Au regard des enjeux d'entretien et d'exploitation et des contraintes de trafic (congestion forte du réseau en heures de pointe), l'activité du CEI est planifiée via :

- Des vacations normales discontinues en journée pour l'entretien du réseau : 08-12h ; 12h45-16h45
- Des vacations décalées pour le patrouillage du réseau : matin 05h–13h (astreinte de 00h00 à 05h00), après-midi 13h–21h (astreinte de 21h00 à 00h00), nuit 21h–05h

Le tableau ci-dessous présente les vacations effectuées par trois agents de votre CEI du lundi au dimanche (Jour = Journée discontinue ; matin = travail posté de 05h à 13h; après-midi = travail posté de 13h à 21h ; nuit = travail posté de 21h à 13h)

	J1 - Lundi	J2 - Mardi	J3 - Mercredi	J4 - Jeudi	J5 - Vendredi	J6 - Samedi	J7 - Dimanche
	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Repos	Repos
	Jour	Jour	Jour	Repos	Soir	Soir	Soir
	Repos	Repos	Repos	Soir	Soir	Soir	Soir (fin 23h30)

Au regard de la réglementation du temps de travail, il vous est demandé d'analyser, pour chacun des trois agents, la possibilité ou non de débiter une vacation normale discontinue en journée le lundi (J8) à 08h.

LISTE DES DOCUMENTS

DOCUMENT 1 (1 page)	Décret n°67-278 du 30 mars 1967 relatif à l'organisation et aux attributions des services départementaux et régionaux du ministère de l'équipement	Page 4
DOCUMENT 2 (2 pages)	Décret n°2006-304 du 16 mars 2006 portant création et organisation des directions interdépartementales des routes.	Pages 5 et 6
DOCUMENT 3 (4 pages)	Cadrage national des Directions Interdépartementales des Routes – Octobre 2009	Pages 7 à 10
DOCUMENT 4 (3 pages)	Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.	Pages 11 à 13
DOCUMENT 5 (4 pages)	Décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.	Pages 14 à 17
DOCUMENT 6 (3 pages)	Arrêté du 8 janvier 2002 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat	Pages 18 à 20
DOCUMENT 7 (3 pages)	Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement	Pages 21 à 23
DOCUMENT 8 (2 pages)	Dépliant INRS « Travail de nuit et travail posté, de quoi parle t-on ? » juin 2022	Pages 24 et 25

MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT

Décret n° 67-278 du 30 mars 1967 relatif à l'organisation et aux attributions des services départementaux et régionaux du ministère de l'équipement.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat chargé de la réforme administrative, du ministre de l'économie et des finances, du ministre de l'intérieur et du ministre de l'équipement,

Vu le décret n° 66-61 du 20 janvier 1966 relatif aux attributions du ministre de l'équipement ;

Vu le décret n° 59-165 du 7 janvier 1959 relatif à l'organisation des services extérieurs du ministère de la construction ;

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique ;

Vu le décret n° 64-250 du 14 mars 1964 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation des services de l'Etat dans les départements et à la déconcentration administrative ;

Vu le décret n° 64-251 du 14 mars 1964 relatif à l'organisation des services de l'Etat dans les circonscriptions d'action régionale ;

Vu la loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne ;

Sur proposition du secrétaire d'Etat au logement et du secrétaire d'Etat aux transports,

Décète :

Art. 1^{er}. — Les services extérieurs du ministère de l'équipement sont chargés de l'application de la politique d'équipement arrêtée par le Gouvernement et mise en œuvre par le ministre de l'équipement et, en outre, de l'exécution des missions de leur compétence qui leur sont confiées par les différents ministres.

Les chefs des services départementaux et régionaux exercent, sous l'autorité directe des préfets, les attributions qui résultent du présent décret, et qui entrent dans le cadre des décrets susvisés du 14 mars 1964.

I. — Des directions départementales de l'équipement.

Art. 2. — Dans chaque département, il est créé une direction départementale de l'équipement qui reçoit les attributions précédemment dévolues au service départemental des ponts et chaussées et à la direction départementale de la construction.

Art. 3. — Le directeur départemental de l'équipement est nommé par arrêté du ministre de l'équipement et choisi dans le corps des ingénieurs des ponts et chaussées, dans celui des ingénieurs de la construction, ou parmi les fonctionnaires ayant exercé les fonctions de directeur départemental de la construction.

Ce fonctionnaire a la qualité d'ordonnateur secondaire.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES TRANSPORTS, DE L'ÉQUIPEMENT, DU TOURISME ET DE LA MER

Décret n° 2006-304 du 16 mars 2006 portant création et organisation des directions interdépartementales des routes

NOR : EQUX0500317D

Le Président de la République,

Sur le rapport du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de la voirie routière ;

Vu la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, notamment son article 4 ;

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;

Vu la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 relative à la modernisation de la sécurité civile ;

Vu le décret n° 67-278 du 30 mars 1967 relatif à l'organisation et aux attributions des services départementaux et régionaux du ministère de l'équipement, modifié par le décret n° 71-918 du 10 novembre 1971 ;

Vu le décret n° 67-279 du 30 mars 1967 relatif à l'organisation et aux attributions du service régional de l'équipement de la région parisienne, modifié par le décret n° 88-472 du 28 avril 1988 ;

Vu le décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 modifié portant charte de la déconcentration ;

Vu le décret n° 2002-84 du 16 janvier 2002 relatif aux pouvoirs du préfet de zone, modifié par le décret n° 2002-916 du 30 mai 2002 et par le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2005-1499 du 5 décembre 2005 relatif à la consistance du réseau routier national ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel en date du 15 décembre 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section des travaux publics) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Les services déconcentrés du ministère de l'équipement chargés de l'entretien, de l'exploitation et de la gestion des routes nationales sont organisés en directions interdépartementales des routes.

Art. 2. – La direction interdépartementale des routes est placée sous l'autorité d'un préfet coordonnateur des itinéraires routiers.

Le préfet coordonnateur des itinéraires routiers est le préfet du département du chef-lieu de la région dans laquelle est implanté le siège de la direction interdépartementale des routes.

Il exerce, à l'égard de la direction interdépartementale des routes, les attributions dévolues au préfet de département par le décret du 29 avril 2004 susvisé, à l'exclusion de celles mentionnées à l'article 11 de ce décret et, en Ile-de-France, de celles du préfet de police.

Il préside la conférence interdépartementale d'évaluation et de programmation de la direction interdépartementale des routes. Cette conférence, composée des préfets des départements dans lesquels sont situées des sections du réseau routier national relevant de la direction interdépartementale des routes, formule son avis sur les moyens financiers nécessaires à celle-ci et leur utilisation.

Art. 3. – La direction interdépartementale des routes met en œuvre les politiques définies par les ministres chargés de l'équipement et de la sécurité routière pour le réseau routier national.

Elle a pour mission :

1° D'assurer l'entretien, l'exploitation et la gestion du domaine public routier national et du domaine privé de l'Etat qui s'y rattache. A ce titre, elle assure la maîtrise d'ouvrage des opérations de toute nature qui y contribuent ;

2° D'assurer l'engagement des dépenses afférentes aux crédits qui lui sont délégués ;

3° De concourir au développement du réseau routier national à la demande des directions régionales de l'équipement.

Fait à Paris, le 16 mars 2006.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre des transports, de l'équipement,
du tourisme et de la mer,*
DOMINIQUE PERBEN

*Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur
et de l'aménagement du territoire,*
NICOLAS SARKOZY

Le ministre de l'outre-mer,
FRANÇOIS BAROIN

1. PRÉAMBULE

Le présent cadrage national précise le cadre général dans lequel l'aménagement du temps de travail doit s'effectuer dans les Directions Interdépartementales des Routes (DIR). Il donne tout d'abord les premiers éléments visant à conduire localement les démarches de définition des niveaux de service. En termes d'organisation du travail, il définit des normes minimales qui complètent la réglementation existante et que les services mettront en œuvre dans le respect de la concertation locale, afin de mettre en place des organisations efficaces et protectrices de la santé des agents.

Ce cadrage rappelle par ailleurs les principes qui doivent s'inscrire dans les démarches de prévention des risques professionnels, qu'il convient de maîtriser avec un professionnalisme accru. Il rappelle également un certain nombre de points de la réglementation du temps de travail, qui doivent être strictement respectés. Il rappelle enfin quelques règles en matière de régime indemnitaire, ainsi que les termes du protocole relatif au régime indemnitaire.

Les principes de classification des CEI : la circulaire du 26 avril 2007 relative au « projet exploitation 2007 - 2008 » donne pour chaque classe de CEI quelques éléments de niveaux de service et leurs conséquences en termes d'organisation du travail. Pour autant, la classification suivante n'emporte pas description des organisations à mettre en place. Ces dernières doivent résulter de démarches visant à optimiser et coordonner les moyens humains, techniques et financiers mis à la disposition de chaque structure pour la mise en œuvre du niveau de service défini pour chaque mission et qui doit correspondre aux attentes des bénéficiaires de l'action du service tout en respectant la réglementation du travail.

La classification initiale des CEI a été déterminée comme suit :

- CEI-1 : - routes supportant généralement moins de 10 000 véhicules/jour ;
 - généralement bi-directionnelles, le pourcentage de linéaire à 2x2 voies pouvant atteindre 50% ;
 - organisation du travail classique.
- CEI-2 : - routes supportant généralement entre 10 000 et 30 000 véhicules/jour ;
 - pouvant être à 2x2 voies ou bi-directionnelles (généralement destinées à passer à 2x2 voies et souvent en cours d'aménagement) ;
 - organisation du travail classique avec quelques tâches en travail programmé (patrouillage notamment) et un travail de nuit exceptionnel.
- CEI-3 : - routes supportant généralement entre 30 000 et 50 000 véhicules/jour, voire davantage ;
 - majoritairement à 2 x 2 voies ;
 - organisation du travail comprenant une part importante de travail programmé et un travail de nuit occasionnel.
- CEI-4 : - routes supportant généralement entre 50 000 et 80 000 véhicules/jour, voire jusqu'à 100 000 ;
 - majoritairement à 2 x 2 voies, généralement à forte proportion de secteurs urbains ou péri-urbains ;
 - organisation du travail comprenant une part importante de travail posté et un travail de nuit fréquent.
- CEI-5 : - voies rapides urbaines de grandes agglomérations supportant environ 100 000 véhicules/jour ;
 - travail programmé généralisé, y compris le travail de nuit.
- CEI-5+ : - en Île-de-France uniquement, dont le réseau correspond à la classe CEI-5 et qui comporte une forte densité de tunnels nécessitant la réalisation de travaux de nuit ;
 - travail programmé généralisé, y compris le travail de nuit.

2.3 - La mission de patrouillage

La mission de patrouillage consiste à surveiller périodiquement l'ensemble du réseau, pour détecter tout défaut susceptible de mettre en péril la sécurité des usagers, la viabilité de la route ou la pérennité du patrimoine routier. Les patrouilles constituent également une source d'information sur l'état du trafic et de détection des événements. Il existe deux types de patrouillage :

- le patrouillage dit « passif », qui consiste simplement à faire constater l'état du réseau par un agent seul, qui prévient l'équipe d'intervention de tout incident et n'intervient que s'il ne prend aucun risque pour sa propre sécurité et celle des autres et en ayant informé préalablement son centre ;
- le patrouillage dit « actif » ou « d'intervention », qui permet des interventions immédiates en cas de détection d'incident, l'équipe de patrouillage étant dimensionnée en conséquence (deux agents par véhicule).

Du fait de son caractère prévisible, la patrouille ne peut être une intervention aléatoire et est donc une tâche nécessairement programmée, notamment quand elle est réalisée hors des horaires usuels. Elle est par conséquent réalisée dans le cadre d'horaires de travail préalablement définis et en respect du délai de prévenance de 15 jours minimum.

La fréquence minimale de patrouillage peut être fixée en fonction d'un niveau de trafic T :

- T < 25 à 35 000 v/j : deux ou trois patrouilles par semaine, pas de patrouille le week-end ;
- T > 25 à 35 000 v/j : une patrouille par jour de semaine et une patrouille par week-end.

Dans le cadre de la viabilité hivernale, certaines patrouilles peuvent être déclenchées en cas de doute sur la prévision météo. Lorsqu'une telle patrouille s'avère nécessaire et que le délai de prévenance ne peut être respecté, la patrouille est alors réalisée en intervention aléatoire (en dehors des horaires de travail programmés, comptabilisée en heures supplémentaires). Bien entendu, ces patrouilles ne doivent pas être systématisées, par exemple chaque jour dans un CEI, mais doivent rester ponctuelles. Elles peuvent être mutualisées entre deux CEI voisins lorsque les contraintes climatiques sont similaires (logique de mutualisation aux frontières). Il convient par ailleurs de privilégier le développement des stations routières météo consultables à distance et l'échange d'information entre gestionnaires routiers.

2.4 - Les interventions sur le réseau

Les DIR ne sont pas des services d'urgence mais interviennent en soutien de ces derniers, pour des événements nécessitant une protection par du matériel de signalisation spécifique ou, pour leur propre compte, pour une remise en viabilité rapide de la route.

Une équipe d'intervention doit être mobilisable en permanence dans chaque CEI, de manière à pouvoir intervenir à toute heure et en tout point du réseau :

- Pendant les horaires de travail programmés, notamment hors des horaires usuels, cette équipe est affectée à des activités facilement repliables (équipe de patrouillage par exemple) de manière à être en mesure d'intervenir rapidement. Une même équipe peut donc assurer le patrouillage et les interventions sur événements sous réserve de disposer des moyens et compétences nécessaires.
- En dehors des horaires de travail programmés, une équipe est placée en astreinte pour assurer les éventuelles interventions.

L'articulation entre travail programmé et astreinte doit être déterminée notamment par le nombre d'intervention d'urgence à réaliser. En effet, en termes de conditions de travail et de vie, il est naturellement plus sain de travailler selon des horaires non décalés de jour et d'être d'astreinte pour assurer quelques interventions ponctuelles. A l'inverse, lorsque le nombre d'interventions dépasse un certain seuil, l'astreinte ne peut plus convenir (fatigue, perturbation de la vie privée, etc.) ni même au service (coût élevé, perturbation de l'organisation avec les repos récupérateurs, etc.). Le fonctionnement en équipes successives est alors une solution qui permet d'assurer d'une part aux agents la prévisibilité de leur temps de travail et de leur rémunération, et d'autre part une gestion mieux maîtrisée du point de vue du service.

Le choix entre travail programmé et astreinte repose donc nécessairement sur l'analyse de l'activité. Seule cette analyse permet de dégager les plages horaires qui peuvent être couvertes seulement par des équipes d'astreinte et les plages qui doivent être encadrées par des équipes en horaires programmés.

A titre d'exemple, dans les secteurs à fort trafic et en particulier dans les grandes agglomérations, plusieurs équipes sont nécessaires pour couvrir les périodes de pointe. Généralement, deux équipes sont mises en place dans le cadre d'un 2x8, complétées par une astreinte de nuit. Une organisation de type 3x8 peut toutefois s'avérer nécessaire, notamment si la fréquence des événements survenant la nuit le justifie.

Dans les secteurs à faible trafic, l'équipe d'intervention en astreinte peut être mutualisée entre deux CEI voisins, si le temps de route est de l'ordre d'une demi-heure et si le nombre d'interventions annuel est faible (moins d'une cinquantaine par CEI et par an).

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 - Travail de nuit

Aux termes du décret n°2000-815, « le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22h et 5h ou une autre période de 7h consécutives comprise entre 22h et 7h ». Cette définition s'applique à l'ensemble de la fonction publique d'État.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service public. Ainsi, seules les tâches impossibles à réaliser pendant les horaires normaux de jour, du fait de leur impact sur l'environnement routier ou des contraintes de réalisation (dégradation du trafic, danger important, etc.), peuvent être réalisées de nuit.

Ainsi, afin de limiter l'effet du travail de nuit généré par des organisations ponctuelles, le nombre de nuits doit rester inférieur à 25 par agent et par an (hors organisations permanentes de type 3x8). Cette limite peut toutefois être dépassée en concertation avec les agents, après avis médical et consultation du CLHS et du CTPS. Par ailleurs, si la vacation programmée n'est pas totalement comprise entre 22h et 7h mais prévoit au moins 3h à l'intérieur de cette plage, elle doit être considérée comme une vacation de nuit et comptabilisée dans le nombre de nuits annuel.

Il importe en outre de limiter le nombre de nuits consécutives, qui ne doit en aucun cas être supérieur à quatre.

L'organisation des travaux de nuit doit impérativement respecter le délai de prévenance de 15 jours, sauf cas d'urgence reconnue (article 1 de l'arrêté du 8 janvier 2002). Ce délai n'est bien entendu qu'un minimum réglementaire, chaque service doit chercher à anticiper au maximum l'organisation du travail.

3.2 - Travail de week-end

Il est rappelé que le cycle de travail normal est le cycle hebdomadaire, organisé normalement du lundi au vendredi. Ainsi, au même titre que le travail de nuit, seules les tâches impossibles à réaliser pendant les horaires normaux de travail sans dégrader fortement le service à l'utilisateur peuvent être réalisées le samedi et/ou le dimanche. Les tâches réalisées durant ces jours doivent être examinées en CLHS.

Il est toutefois à noter que le samedi est un jour ouvrable, contrairement au dimanche. Réglementairement, il n'existe aucune limite de travail le samedi alors que l'arrêté du 8 janvier 2002 prévoit que chaque agent bénéficie d'au moins deux dimanches de repos sur cinq semaines consécutives dans le cadre du travail programmé.

3.3 - Planification d'heures supplémentaires

Afin de réaliser le niveau de service défini, un service peut planifier des heures supplémentaires. Cela permet d'une part au service de disposer d'un potentiel plus important et plus flexible, et d'autre part aux agents d'augmenter leurs revenus de manière relativement stable. Sans préjudice de la concertation avec les agents et leurs représentants dans les instances réglementaires, cette planification peut s'effectuer dans les deux cas ci-après.

Au cours du repos hebdomadaire : le cycle de travail programmé peut être complété par des vacations planifiées en heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée légale du travail. Cela doit correspondre à des activités justifiées, telles que le patrouillage voire le nettoyage des aires de repos. Une telle organisation doit respecter les garanties minimales, notamment la durée du repos hebdomadaire de 35 heures et la durée hebdomadaire du travail de 48 heures sur une semaine isolée et de 44 heures sur 12 semaines consécutives. De plus, afin d'éviter toute dérive, les vacations concernées ne pourront être d'une durée supérieure à 3 heures réalisées en heures de jour (par week-end et par agent). Au-delà, toute vacation doit être intégrée au cycle de travail programmé.

A l'intérieur du cycle de travail : des heures supplémentaires peuvent également être planifiées à l'intérieur du cycle de travail, dans la continuité des heures programmées. Une telle planification, justifiée par des nécessités de service, permet des amplitudes plus grandes. Pour autant, cela ne peut en aucun cas conduire à dépasser les garanties minimales, notamment celles relatives aux durées du travail quotidien et hebdomadaire.

3.4 - Rythme des astreintes

L'astreinte étant une contrainte importante, chaque agent ne peut être d'astreinte plus d'une semaine sur quatre en temps normal (hors viabilité hivernale), voire une semaine sur trois pendant la viabilité hivernale. A titre exceptionnel et lorsque les circonstances locales le nécessitent, en concertation avec les agents et après consultation du CLHS et du CTPS, un rythme d'une semaine sur deux est toléré pendant la viabilité hivernale. Dans tous les cas, la programmation des plannings d'astreinte ne peut prévoir deux semaines consécutives d'astreinte.

II - RÉGIME INDEMNITAIRE

1. Décompte des heures supplémentaires

L'instruction ministérielle du 26 juillet 2001 sur l'ARTT a précisé que « pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'est constaté un dépassement des bornes horaires quotidiennes définies par le cycle de travail ». Cette disposition a par la suite

été transcrite réglementairement par le décret n°2002-60 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires : « *sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail* ».

Ainsi pour un agent soumis à un horaire fixe journalier, il y aura décompte des heures supplémentaires réalisées dès qu'il effectuera un travail à la demande de sa hiérarchie au-delà de ses horaires fixes programmés.

2. Caractère forfaitaire de l'indemnité de sujétions horaires

L'indemnité de sujétions horaires a pour objet d'indemniser de façon forfaitaire les contraintes résultant d'une organisation du travail, permanente ou temporaire, en cycle atypique comportant des vacations continues ou des horaires décalés. Il s'agit donc d'une indemnité à caractère forfaitaire dont le montant est défini préalablement à la mise en oeuvre de l'organisation et qui n'a pas le caractère de « service fait » comme les IHTS.

L'indemnité de sujétion horaire est versée mensuellement pour un douzième du montant annuel pendant toute la période où l'agent considéré se voit appliquer l'organisation du travail correspondante. Le versement de cette indemnité est maintenu pour absence autorisée, formation ou dans le cadre d'un congé maladie ordinaire. Par contre, le versement est suspendu lors des congés de longue durée, de longue ou grave maladie ou en congé maladie à demi-traitement.

Lorsque l'agent est affecté à une organisation en cours de mois ou qu'il reçoit une autre affectation, l'indemnité est calculée prorata-temporis par trentième. Si l'organisation du travail est modifiée par décision du chef de service, le montant de l'indemnité de sujétions horaires est également recalculé à compter du jour de l'entrée en vigueur de ce changement. En revanche, si ponctuellement la programmation n'est pas respectée, l'indemnité peut être revue à la hausse mais pas à la baisse. Par exemple, lorsqu'une indemnité forfaitaire pour 20 nuits programmées dans l'année a été mensualisée :

- Si 18 nuits seulement sont effectuées car 2 ne sont finalement pas programmées, l'indemnité mensualisée à 20 nuits doit être payée.
- Si une nuit programmée est annulée et décalée, cela n'induit pas de changement pour l'ISH mensualisée à 20 nuits.
- Si plus de 20 nuits sont effectuées, l'indemnité doit être revue à la hausse.

3. Caractère lié au poste de la PTETE

Les dispositions du décret n°2002-534 modifié du 16 avril 2002 et de l'arrêté du 16 avril 2002 modifié encadrent le fonctionnement de la PTETE. Cette dernière est fixée au sein de chaque service par type de travail homogène en tenant compte des contraintes autres que celle donnant lieu au versement de l'ISH et notamment la pénibilité, le caractère dangereux, insalubre ou salissant de certaines tâches ainsi que la technicité des missions. Il s'agit donc d'une prime fondée sur le principe de la nature du poste tenu et non sur un niveau de diplôme ou de qualification détenu.

4. Rappel des mesures du protocole du 29 juin 2007

1° Première remise à niveau de la PTETE :

Dans un premier temps, une mesure de remise à niveau immédiate des disparités constatées par type de CEI a été effectuée. Il s'est agi de ramener la PTETE des CEI qui étaient en-dessous de la moyenne servie par catégorie de

CEI au niveau moyen de leur catégorie, à savoir :

	2007	AE	CEE
CEI 1	1	934	1 118
CEI 2	2	1 110	1 319
CEI 3	3	1 350	1 576
CEI 4	4	1 397	1 629
CEI 5	5	3 150	3 646
CEI 5+	5+	4 847	5 741

Les agents qui avaient un montant de PTETE supérieur à la moyenne du CEI dans lequel ils sont affectés ont conservé leur niveau initial de régime indemnitaire. Les agents des CEI situés au-dessus de la moyenne de leur catégorie sont restés au niveau du régime indemnitaire qui leur était servi.

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

Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2023

NOR : FPPA0000085D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,
Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 20 juin 2000 ; Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1

Modifié par Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 - art. 104

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité social d'administration ministériel, et le cas échéant de sa formation spécialisée, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

NOTA

: Conformément à l'article 110 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Article 2

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 () JORF 29 juin 2006

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

Article 3

Modifié par Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 - art. 104

I.-L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

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 et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

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

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 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.

II.-Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social d'administration compétent.

NOTA

Conformément à l'article 110 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Article 4

Modifié par Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 - art. 104

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités sociaux d'administration ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité social d'administration.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité social d'administration ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

NOTA : Conformément à l'article 110 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Article 5

Modifié par Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 - art. 104

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

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après consultation des comités sociaux d'administration ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités sociaux d'administration.

NOTA : Conformément à l'article 110 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.

Dernière mise à jour des données de ce texte : 26 février 2002

NOR : EQUPO200001D

- TITRE Ier : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ACTIVITÉS RELEVANT D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PROGRAMMÉE. (Articles 1 à 7)
- TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INTERVENTIONS ALÉATOIRES. (Articles 8 à 10)
- TITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CAS D'ACTION RENFORCÉE. (Articles 11 à 13)
- TITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINS AGENTS DES AFFAIRES MARITIMES. (Articles 14 à 16)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, du ministre de l'équipement, des transports et du logement et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la directive CEE 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, notamment son article 3 ;

Vu l'avis du comité central d'hygiène et de sécurité en date du 5 septembre 2001 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel en date du 20 septembre 2001 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 4 décembre 2001 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

TITRE Ier : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ACTIVITÉS RELEVANT D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PROGRAMMÉE. (Articles 1 à 7)

Article 1

Pour les activités se déroulant selon une organisation du travail programmée, destinée à assurer la continuité du service et dont les horaires sont arrêtés préalablement au niveau de chaque service, il peut être dérogé aux garanties minimales de travail et de repos fixées au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé dans les conditions mentionnées aux articles 2 à 6 du présent décret.

Article 2

Pour la garde et la surveillance des infrastructures et des équipements de transports routier, fluvial et maritime, la durée quotidienne du travail effectif peut atteindre 12 heures et la durée du repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures.

Article 3

Dans le cas des activités organisées en trois équipes successives sur une période de 24 heures, lorsque l'agent change d'équipe pour effectuer un remplacement, la durée du repos quotidien continu peut être réduite en deçà de 11 heures sans que l'agent puisse être conduit à travailler pendant deux vacations consécutives, et en respectant un repos minimum de 7 heures entre chaque vacation.

Article 4

Dans le cas des activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée des personnels occupés au nettoyage et gardiennage de locaux, l'amplitude quotidienne de la

journée de travail peut atteindre 15 heures et la durée du repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures.

Article 5

Dans le cas des travaux énumérés au présent article qui doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature :

- a) Viabilité des voies de circulation et des voies navigables en période hivernale ;
- b) Travaux d'entretien et de maintenance des ouvrages en mer ou au contact de l'eau dans les ports ;
- c) Travaux de signalisation et de balisage des voies de circulation routière, des voies navigables et maritimes ;
- d) Gestion d'ouvrages hydrauliques ;
- e) Surveillance des chantiers de génie civil sous fortes contraintes techniques, de trafic ou d'exploitation,

la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre 12 heures.

La durée de repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures et l'amplitude quotidienne de la journée de travail peut atteindre 15 heures.

Pour les activités mentionnées aux a, b et d, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif peut atteindre 60 heures sur une semaine isolée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

Article 6

Pour l'exploitation des ouvrages justifiant un cycle de travail lié au rythme des marées :

- la durée de repos continu entre deux vacations liées à la marée ne peut être inférieure à 7 h 30 ;
- un repos récupérateur de 35 heures minimum est dû après tout cycle de vacations successives liées à la marée compris entre 4 et 6 vacations consécutives. Le nombre des vacations est arrêté par le chef de service en fonction des circonstances locales. La prise de service est reportée en conséquence ;
- la garantie minimale relative à l'amplitude maximale de la journée de travail n'est pas applicable.

Article 7

Au titre de l'organisation de travail programmée et en compensation de la durée quotidienne du travail, des pauses appropriées sont aménagées au sein de la période de travail.

Les agents bénéficient, le cas échéant, des compensations financières prévues par le régime indemnitaire qui leur est applicable.

TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INTERVENTIONS ALÉATOIRES. (Articles 8 à 10)

Article 8

Une intervention aléatoire est une action destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.

Les interventions aléatoires, notamment en période d'astreinte, peuvent donner lieu à des dérogations aux garanties minimales, prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé, dans les conditions fixées aux articles 9 et 10 du présent décret.

Article 9

Dans le cas d'interventions aléatoires, le repos quotidien minimum de 11 heures peut être interrompu ou réduit.

Si, à l'issue de l'intervention aléatoire, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention ou de la dernière des interventions effectuée avant la reprise du service pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation citée au deuxième alinéa, un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Si la durée des interventions aléatoires dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures est supérieure à 4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives.

Article 10

Dans le cas d'interventions aléatoires, le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit dans les conditions suivantes :

Lorsque le repos hebdomadaire continu observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.

TITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CAS D'ACTION RENFORCÉE. (Articles 11 à 13)

Article 11

Une action renforcée est une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.

Les actions renforcées peuvent donner lieu à des dérogations aux garanties minimales prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé dans les conditions fixées aux articles 12 et 13 du présent décret.

Article 12

Dans le cadre des actions renforcées, les agents peuvent demeurer pendant une durée maximale de 72 heures à la disposition permanente de l'autorité hiérarchique sous réserve de repos quotidiens continus qui ne peuvent être inférieurs, par tranches de 24 heures, à 7 heures pendant la première tranche, 8 heures pendant la deuxième tranche et 9 heures pendant la troisième tranche.

La durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures par période quelconque de sept jours consécutifs comprenant la période de mise en oeuvre de l'action renforcée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

Article 13

L'agent participant à une action renforcée pendant une période comportant trois repos quotidiens continus et successifs dont la somme est inférieure à 27 heures est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention, pendant 35 heures consécutives.

TITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINS AGENTS DES AFFAIRES MARITIMES. (Articles 14 à 16)

Article 14

Pour les missions de surveillance, de police, de contrôle et d'assistance en mer des affaires maritimes, pendant les périodes d'embarquement, la durée moyenne maximale de travail effectif peut atteindre 14 heures par jour d'embarquement.

Article 15

Le temps de repos quotidien, en mer, ne peut être inférieur à 10 heures, dont au moins 6 heures consécutives. L'agent embarqué à bord d'une unité du large des affaires maritimes bénéficie d'un repos à terre, à l'issue de l'embarquement, au moins égal au nombre de jours d'embarquement.

Article 16

En cas de nécessité de terminer un contrôle en cours, les durées mentionnées aux articles 14 et 15 ci-dessus peuvent être dépassées.

Article 17

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'équipement, des transports et du logement, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Jean-Claude Gayssot

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,
Laurent Fabius

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,
Michel Sapin

La secrétaire d'Etat au budget,
Florence Parly

Arrêté du 8 janvier 2002 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

NOR : EQUIP0101914A

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrrete/2002/1/8/EQUIP0101914A/jo/texte>

JORF n°16 du 19 janvier 2002

Texte n° 38

- TITRE Ier : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES FIXES (Article 2)
- TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES VARIABLES (Articles 3 à 4)
- TITRE III : DISPOSITIONS COMMUNES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES FIXES ET À HORAIRES VARIABLES (Article 5)
- TITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CYCLES NON HEBDOMADAIRES (Articles 6 à 7)
- TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE ANNUEL (Articles 8 à 11)
- TITRE VI : DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DES CYCLES (Articles 12 à 13)
- TITRE VII : EXÉCUTION ET PUBLICATION (Article 14)

Le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, et notamment son article 4 ;
Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel en date du 7 décembre 2001,

Arrête :

Article 1

En application de l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé, le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail.

La modalité d'organisation du temps de travail du service applicable au service ou partie de service est fixée par le chef de service dans le cadre du règlement intérieur parmi celles prévues par le présent arrêté, après concertation et avis du comité technique paritaire compétent. Pour les activités qui le nécessitent, des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires peuvent coexister dans un même service.

Le cycle hebdomadaire est le cycle normal de travail et comprend deux jours consécutifs de repos hebdomadaire dont le dimanche, ainsi que les jours fériés éventuels. Il s'agit du cycle de référence qui sera retenu sauf exception. Il est applicable dans tous les services sauf lorsque les nécessités du service public justifient le recours à un cycle non hebdomadaire.

Lorsque les nécessités du service public l'exigent, l'organisation du travail peut être modifiée pour une durée préalablement déterminée. Sans préjudice des consultations réglementaires nécessaires, un délai de prévenance de quinze jours doit alors être respecté, sauf cas d'urgence reconnue.

L'organisation du travail à l'intérieur des cycles est mise en oeuvre dans le respect des garanties minimales prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé, sous réserve des dérogations prévues par décret.

TITRE Ier : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES FIXES (Article 2)

Article 2

L'horaire fixe est un horaire collectif, arrêté pour l'ensemble des agents d'un même site géographique et qui appartiennent à une même unité de travail.

Le cycle hebdomadaire à horaires fixes est organisé selon l'une des modalités ci-après :

Modalité n° 1 : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 36 heures réparties sur 4,5 jours. La durée de travail effectif d'une journée complète de travail est de 8 heures. L'agent bénéficie de 4,5 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail dont il dispose librement sous réserve des nécessités de service.

L'agent dispose d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine. Les deux options peuvent être mises en place dans le même service.

Le calendrier de ces repos est établi pour chaque agent, après concertation avec ces derniers, par le chef de service pour une période d'au moins six mois. Ce calendrier est arrêté au moins un mois avant le début de son application.

Les absences liées à la maladie, un accident du travail, un congé de maternité ou une autorisation d'absence ne donnent lieu ni à récupération ni à report des demi-journées ou des journées de repos, sauf lorsque l'autorisation d'absence est nécessaire pour répondre à une convocation de l'administration, notamment dans le cadre de l'exercice des droits syndicaux ou des visites médicales. De même, si la demi-journée ou la journée d'absence fixée coïncide avec un jour férié, elle est reportable sur un autre jour de la semaine selon des modalités à convenir dans chaque service ;

Modalité n° 2 : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 36 heures sur 5 jours. La durée quotidienne de travail effectif est de 7 heures 12 minutes en moyenne. L'agent bénéficie de 6 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail dont il dispose librement sous réserve des nécessités de service ;

Modalité n° 3 : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 37 heures sur 5 jours. La durée quotidienne de travail effectif est de 7 heures 24 minutes en moyenne. L'agent bénéficie de 12 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail. Il dispose librement de 6 de ces jours, sous réserve des nécessités de service ;

Modalité n° 4 : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 38 heures 30 minutes sur 5 jours. La durée quotidienne de travail effectif est de 7 heures 42 minutes en moyenne. L'agent bénéficie de 20 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail. Il dispose librement de 10 de ces jours, sous réserve des nécessités de service.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES VARIABLES (Articles 3 à 4)

TITRE III : DISPOSITIONS COMMUNES AU CYCLE HEBDOMADAIRE À HORAIRES FIXES ET À HORAIRES VARIABLES (Article 5)

Article 5

Pour chacune de ces modalités, une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas.

Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition.

Les horaires du service sont arrêtés par le chef du service, après concertation et, lorsqu'il existe, après avis du comité technique paritaire compétent.

TITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CYCLES NON HEBDOMADAIRES (Articles 6 à 7)

Article 6

Le cycle pluri-hebdomadaire est destiné à organiser de manière permanente le travail en équipes successives. Il est réservé aux activités désignées par instruction ministérielle.

Le cycle pluri-hebdomadaire est une période pendant laquelle le travail et le repos sont organisés pendant un nombre multiple de semaines déterminé à l'avance. L'organisation du temps de travail se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs comprenant en principe le dimanche. En cas d'impossibilité de fixer le repos le dimanche, le cycle devra comprendre au moins deux dimanches sur cinq. En cas d'impossibilité de fixer les deux jours au sein d'une même semaine civile, le cycle devra comprendre le même nombre de repos hebdomadaires que de semaines, sans que l'agent puisse travailler plus de six jours consécutifs.

L'organisation détaillée du travail en équipes successives prévoit les modalités de pause et de repos des agents, de remplacement en cas d'absence et d'exercice des droits syndicaux et sociaux.

Cette organisation est soumise pour avis aux comités d'hygiène et sécurité et aux comités techniques paritaires compétents.

Article 7

L'organisation du travail des activités liées au rythme des marées relève du cycle pluri-hebdomadaire calculé selon une fréquence égale en nombre de marées.

TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU CYCLE ANNUEL (Articles 8 à 11)

TITRE VI : DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DES CYCLES (Articles 12 à 13)

TITRE VII : EXÉCUTION ET PUBLICATION (Article 14)

Fait à Paris, le 8 janvier 2002.

Jean-Claude Gayssot

Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement

Dernière mise à jour des données de ce texte : 21 juin 2024

NOR : DEVK1425755D

JORF n°0089 du 16 avril 2015

- Titre Ier : INDEMNITÉ D'ASTREINTE (Articles 1 à 3)
- Titre II : MODALITÉS DE COMPENSATION OU DE RÉMUNÉRATION DES INTERVENTIONS EFFECTUÉES SOUS ASTREINTE (Articles 4 à 6)
- Titre III : DISPOSITIONS FINALES (Articles 7 à 9)

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,

Vu le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 modifié relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;

Vu le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 modifié relatif aux directions départementales interministérielles ;

Vu le décret n° 2012-1406 du 17 décembre 2012 relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles ;

Vu l'avis du comité technique ministériel du 8 septembre 2014,

Décrète :

Titre Ier : INDEMNITÉ D'ASTREINTE (Articles 1 à 3)

Article 1

Peuvent bénéficier d'une indemnité d'astreinte, dès lors qu'ils sont appelés à participer à un service d'astreinte au sens de l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé :

1° Les agents exerçant leurs fonctions dans les services et certains établissements publics relevant des ministères chargés du développement durable et du logement ;

2° Sans préjudice des dispositions du décret du 17 décembre 2012 susvisé, les agents des ministères chargés du développement durable et du logement exerçant leurs fonctions dans les directions départementales des territoires et dans les directions départementales des territoires et de la mer.

Article 2

Modifié par Décret n°2024-564 du 19 juin 2024 - art. 4

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

1° L'indemnité d'astreinte d'exploitation qui peut être allouée aux agents titulaires ou stagiaires mentionnés aux 1° et 2° de l'article 1er relevant des corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat, des personnels d'exploitation de voies navigables de France, des techniciens supérieurs du développement durable, des syndics des gens de mer, des officiers de port et officiers de port adjoints, ainsi que les agents nommés sur les emplois de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des travaux publics de l'Etat ou de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire de voies navigables de France, ainsi qu'aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées.

Les agents non titulaires de droit public employés à durée indéterminée relevant de catégories assimilables aux corps cités à l'alinéa précédent et exerçant des fonctions équivalentes peuvent bénéficier d'une indemnité d'astreinte d'exploitation dans les mêmes conditions.

2° L'indemnité d'astreinte de décision qui peut être allouée aux agents fonctionnaires et non titulaires mentionnés au 1° de l'article 1er occupant des fonctions d'encadrement lorsqu'ils sont appelés à participer à un dispositif mis en place par le chef de service en dehors des heures d'activité normale du service. Ils doivent alors pouvoir être joints, par le préfet ou les services d'administration centrale, afin d'arrêter les dispositions nécessaires ;

3° L'indemnité d'astreinte de sécurité qui peut être allouée aux agents de toutes catégories mentionnés au 1° de l'article 1er, fonctionnaires, non titulaires et ouvriers d'Etat ;

4° L'indemnité d'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence qui peut être allouée aux agents de toutes catégories exerçant leurs fonctions au sein de la direction chargée de la communication au sein du secrétariat général du ministère chargé du développement durable. Les agents bénéficiaires peuvent être fonctionnaires, non titulaires ou ouvriers d'Etat.

Article 3

L'indemnité d'astreinte est exclusive de toute autre indemnisation ou compensation en temps des astreintes ou des permanences. Elle ne peut être attribuée aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de fonctions de responsabilité supérieure.

Titre II : MODALITÉS DE COMPENSATION OU DE RÉMUNÉRATION DES INTERVENTIONS EFFECTUÉES SOUS ASTREINTE (Articles 4 à 6)

Article 4

Les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte peuvent donner lieu à une compensation en temps majorée ou une rémunération. Une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération.

Article 5

Les agents éligibles à toute autre indemnisation ou compensation en temps attribué notamment au titre des décrets du 21 mai 1965 et du 14 janvier 2002 susvisés ne peuvent prétendre au dispositif institué par le présent titre.

Article 6

Les montants de la rémunération horaire pour l'intervention et les conditions de compensation en temps sont fixés par arrêtés conjoints des ministres chargés du développement durable, du budget et de la fonction publique.

Titre III : DISPOSITIONS FINALES (Articles 7 à 9)

Fait le 14 avril 2015.

Manuel Valls
Par le Premier ministre :

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
Ségolène Royal

Le ministre des finances et des comptes publics,
Michel Sapin

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,
Christian Eckert

Le travail de nuit concerne tout travail effectué entre 21 h et 6 h. En principe, la durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Le travail posté correspond à une organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se relaient successivement aux mêmes postes de travail, selon un roulement prédéfini. La forme la plus connue est le 3 x 8, c'est-à-dire trois équipes différentes qui se relaient sur le même poste pendant 24 heures.

Les horaires dits « atypiques » comprennent tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards ». Le travail standard correspond à cinq jours réguliers par semaine, du lundi au vendredi, horaires compris entre 7 h et 23 h, avec deux jours de repos hebdomadaires. Le travail de nuit et le travail posté font partie des horaires « atypiques ».

Un rythme circadien est un rythme biologique d'une période d'environ 24 h et d'origine endogène (Le terme vient du latin circa (presque) et dies (jour)).

Des conséquences sur la vie familiale et sociale

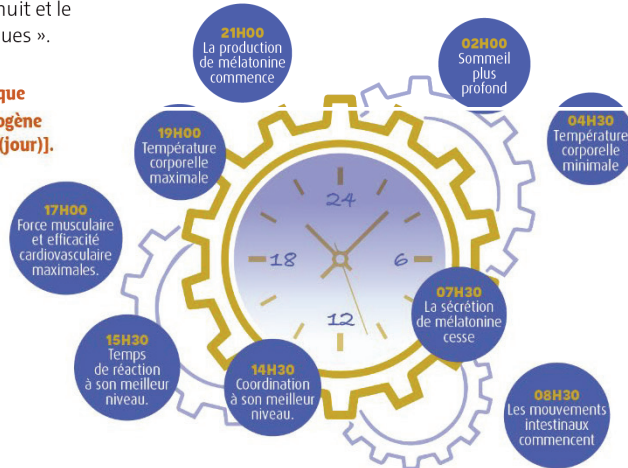
Le travail posté et le travail de nuit limitent le temps disponible pour les moments de rencontre et de partage. Cela peut impacter la vie familiale ou sociale des travailleurs concernés.

→ L'homme, un être rythmique

L'être humain est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit. Ce rythme dit circadien est contrôlé par des horloges biologiques internes qui régulent de nombreux phénomènes physiologiques (sommeil, digestion, sécrétions hormonales...). Le cycle lumière-obscure joue un rôle majeur dans la synchronisation journalière des horloges biologiques.

Chez les travailleurs de nuit/postés, l'exposition irrégulière à la lumière du jour désynchronise les horloges internes et perturbe les rythmes biologiques. Associée à une dette chronique de sommeil, cette désynchronisation a des effets sur la santé.

QUELQUES RYTHMES CIRCADIENS



Distribution temporelle de plusieurs fonctions biologiques chez l'homme. (Source : schéma présenté dans Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit, Avis de l'Anses, p. 74, juin 2016)

Le travail de nuit peut altérer, de manière plus ou moins grave, la santé du salarié, allant de troubles du sommeil au risque de cancer ou de maladie cardiovasculaire.

LE TRAVAIL DE NUIT ET SES EFFETS SUR LA SANTÉ*

Effets avérés	Effets probables	Effets possibles
▶ Troubles du sommeil	▶ Baisse des capacités de concentration et de mémoire	▶ Augmentation des lipides dans le sang (dyslipidémie)
▶ Somnolence	▶ Anxiété, dépression	▶ Hypertension artérielle
▶ Syndrome métabolique	▶ Surpoids et obésité	▶ Accident vasculaire cérébral
	▶ Diabète	
	▶ Maladies cardiovasculaires	
	▶ Cancer	

*Source : Anses, 2016.

→ Les femmes : une population à risque

Le travail durant la nuit a des effets spécifiques sur la santé des femmes. Il augmenterait notamment le risque de cancer du sein.

Ce rythme de travail peut aussi perturber le déroulement de la grossesse. Les femmes enceintes, ou venant d'accoucher, bénéficient de mesures de protection particulières :

- affectation à un poste de jour,
- suspension du contrat de travail lorsque l'affectation à un poste de jour est impossible.

La suspension du contrat de travail est prévue sans perte de rémunération.

→ Attention aux accidents !

Le travail de nuit et le travail posté provoquent une somnolence, une baisse de vigilance, des troubles de la concentration et de la mémorisation. Ceci augmente la fréquence et la gravité des accidents de travail notamment les accidents de la route entre le lieu de travail et le domicile.



Si le travail de nuit et le travail posté ne peuvent être évités, certaines bonnes pratiques permettent d'en prévenir les effets. Elles visent à éviter les états de désynchronisations circadiennes et à limiter la dette de sommeil.

Pour éviter les effets sur la santé, la première mesure consiste à réduire le recours au travail de nuit. Ce dernier doit demeurer exceptionnel et être « *justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale* »*.

→ Agir sur l'organisation du travail

- Affecter en priorité les salariés volontaires à des postes de nuit.
- Associer les salariés concernés à la définition des horaires de travail et des cycles de travail.
- En cas de travail posté, adopter une vitesse de rotation rapide (tous les 2-3 jours) associée à une micro-sieste nocturne ou proposer un 2 x 8 associé à une équipe de nuit permanente.
- Instaurer des plannings réguliers et flexibles.
- Définir des heures de début et de fin de poste compatibles avec les horaires des transports en commun.
- Organiser des temps d'échange entre les équipes qui se succèdent.
- Prévoir des temps de pause pour permettre une micro-sieste nocturne.
- Mener une réflexion sur le contenu du travail, en planifiant par exemple en début de nuit/poste les tâches nécessitant une forte attention, ou avec une charge physique importante.

→ Adapter les horaires de travail

- Éviter les postes longs, supérieurs à 8 heures.

- Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures).
- Aménager le système horaire afin qu'il interfère le moins possible avec la vie familiale et sociale des salariés (limiter les week-ends travaillés).

→ Adapter les locaux de travail

- Revoir l'environnement lumineux : intensité lumineuse assez importante avant et/ou en début de poste ; intensité lumineuse moins élevée en fin de poste.
- Aménager des salles de pauses dédiées à la micro-sieste pour les salariés en poste de nuit.

→ Informer et former les salariés

- Informer les personnes sur les effets sur la santé du travail de nuit/posté.
- Sensibiliser les travailleurs à une bonne hygiène de vie, concernant notamment le sommeil et l'alimentation.



La bonne acceptation des horaires par les salariés constitue un élément protecteur contre les effets négatifs du travail de nuit/posté.

pratiques

→ Consulter les salariés

Associer les salariés aux discussions concernant les modalités pratiques des horaires (heure de prise de poste, rythme de rotation, temps de pause...), leur permet de conjuguer au mieux leurs vies sociales, familiales et professionnelles.

Les services de santé au travail jouent un rôle important dans l'accompagnement des entreprises. En effet, ils allient la connaissance de l'état de santé individuel des salariés et celle des conditions de travail, ce qui leur permet de prodiguer une information et des formations spécifiques sur les risques encourus mais également sur l'hygiène de vie et de sommeil.

→ Un suivi médical spécifique

Les travailleurs de nuit/postés font l'objet de mesures spécifiques en matière de suivi médical. Ils bénéficient :

- d'une visite d'information et de prévention préalable à leur affectation sur le poste,

Osez la (micro)sieste !

Les siestes courtes ou micro-siestes (maximum 15-20 minutes), au cours du poste, contribuent à lutter contre les impacts négatifs du travail de nuit/posté. Elles ont notamment des effets très bénéfiques sur la fatigue et la vigilance des salariés. Il est recommandé aux entreprises d'aménager des locaux dédiés à la micro-sieste et d'encourager les salariés à la pratiquer.

- d'un suivi spécifique par le service de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas trois ans,
- si l'état de santé d'une personne en poste et/ou de nuit se détériore, le salarié, lui-même, ou son employeur peuvent également demander une visite supplémentaire au service de santé au travail.

En cas d'intolérance, le médecin peut par exemple conseiller l'employeur pour l'adaptation des postes selon les chronotypes des salariés :

- une personne « lève-tôt » sera plus à l'aise sur un poste du matin,
- une personne « lève-tard » sera plus à l'aise sur un poste en soirée ou de nuit.

