



Notre métier, l'emploi

DIRECTION GENERALE

TITRE :

Circulaire relative à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail au sein de l'ANPE

Service émetteur :

Direction de la Gestion des Ressources Humaines et des Relations Sociales

Service Juridique et Réglementation

Date : 21 octobre 2002

Code de classement : 7043. 01

Références :

/ n°

Sources :

- 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.
- Arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence Nationale Pour l'Emploi en application du décret n° 2000-815

Correspondant :

Alain MATHIOT : ☎ 01.49.31.78.69

Olivier FOURNIER : ☎ 01.49.31.95.31

✉ dgrhe.juridique@anpe.fr

Complète, annule et remplace :

Mots-clés :

ARTT

Destinataires :

- Mmes et MM les Directeurs, Chefs de département et de Mission
- Mmes et MM les Directeurs régionaux
- MM les Directeurs Délégués des DOM
- Mmes et MM les Directeurs délégués
- M. l'Agent Comptable
- Mmes et MM les Responsables régionaux des Ressources Humaines
- Mmes et MM les directeurs d'unité

Pièces jointes :

- 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.
- Arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence Nationale Pour l'Emploi en application du décret n° 2000-815.
- Règlement intérieur du 7 novembre 2001.
- Décision n°643/2002 du 21 mai 2002 relative à la mise en place de l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'ANPE.
- Décision n° 680/2002 du 27 mai 2002 relative aux modalités de Gestion des Horaires Variables dans les unités ou services de l'ANPE.

Copies :

- Organisations syndicales nationales
- Service archives du siège
- Département juridique

Publication au BO ANPE :

OUI



NON



Circulaire relative à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail au sein de l'ANPE

Sources :

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixe les grands principes en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique. L'A.R.T.T. à l'A.N.P.E. s'inscrit pleinement dans ces principes, déclinés spécifiquement pour l'Etablissement dans un arrêté, deux décisions du directeur général en matière et de gestion individualisée du temps de travail, et un cadre national pris après avis du CCPN appelé règlement intérieur.

Les grands principes du dispositif sont les suivants :

- La durée effective du travail est fixée à 1600 heures par an ; L'ARTT n'entraîne aucune réduction de rémunération
- Le travail est organisé selon des cycles de travail hebdomadaires permettant de dégager des jours de repos dit « jours RTT ». Quatre cycles sont pré-encadrés au niveau national.
- Une formule nationale basée sur un cycle hebdomadaire avec une référence de temps de travail de 38 heures par semaine, a été mis en œuvre dans l'ensemble du réseau le 1^{er} janvier 2002.
- Le choix d'un autre cycle est possible dans le cadre d'une démarche locale au niveau de l'ALE ou du service et l'A.R.T.T. est alors associé, dans les unités n'étant pas déjà équipées d'un GTTI, à la mise en place d'horaires variables conduisant à l'installation d'un gestionnaire d'horaires variables (G.H.V) gérant un système de débit-crédit d'heures.
- Outre les 5 jours RTT attachés à la semaine d'hiver, les cadres figurant sur une liste arrêtée par le directeur général bénéficient d'un forfait de 15 jours RTT et ne sont pas concernés par le GHV.

I – Les différentes catégories de personnel et l'ARTT

1 – Les personnels visés par les dispositions générales.

- Les dispositions relatives à l'ARTT sont applicables aux agents statutaires exerçant leur fonction à temps plein ou à temps partiel, aux CDD de plus d'un an, ainsi qu'aux emplois jeunes.

2 - Le cas particulier des cadres.

- Les cadres dont une liste exhaustive est fixée dans le règlement intérieur attaché à la mise en place de l'ARTT au sein de l'ANPE, sont soumis à un forfait de 15 jours RTT. Ils ne bénéficient pas de jours de récupération au titre des horaires variables.

Sont ainsi concernés de droit par cette mesure les directeurs d'agence, les directeurs délégués, les directeurs de CRDC, les directeurs de CISI, les directeurs régionaux et les directeurs régionaux adjoints, les adjoints aux DRA, les directeurs au siège, les responsables de service, les responsables de département, les responsables de mission, les auditeurs, les Directeurs Généraux Adjoints.

Les autres administrateurs pourront opter pour ce forfait, en accord avec leur supérieur hiérarchique, dans le cadre d'une décision à deux niveaux.

Les jours RTT, ainsi que ceux attachés à la semaine d'hiver sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail des intéressés.

3 – Le cas particulier des temporaires et CDD de moins d'un an.

- Les CDD et temporaires présents depuis moins d'un an bénéficient d'un nombre de jours RTT sans distinction des jours RTT et semaine d'hiver, déterminés en fonction de leur date d'entrée dans

l'Etablissement, de la référence collective du temps de travail, et de leur quotité de temps de travail. Dans le cas d'un horaire hebdomadaire de travail de 38 heures, ces agents bénéficient d'1,5 jour par mois et prendront 1 jour par mois, le reste devant être soldé avant leur départ (*Annexe 1*).

4 – *Les personnels exclus.*

- Les CES et CEC sont exclus du bénéfice des jours RTT, leur temps de travail étant fixé par décret.

II – Les cycles de travail.

1 – La formule nationale : 38 heures de travail hebdomadaire.

a ; une récupération du temps de travail effectué.

- 18 jours dont 3 gérés comme des congés et 5 jours dans les conditions de la semaine d'hiver.
- Sauf à les verser dans un compte épargne temps, 10 de ces jours sont à prendre à raison d'un par mois, sauf en juillet et en août.
- Les 3 jours gérés comme des congés peuvent être pris à tout moment de l'année, seuls ou groupés, reportés jusqu'au 30 avril de l'année N+ 1.
- Les 5 jours RTT attachés à la semaine d'hiver sont pris dans les conditions de la semaine d'hiver. Dans le cadre de cette formule, ils ne peuvent être fractionnés et doivent être pris entre le 1^{er} octobre de l'année N et le 31 mai de l'année N+1.
- L'ancienneté de 6 mois, à la date de la demande, a disparu le 1^{er} octobre 2002 pour les agents statutaires ou les CDD de plus d'un an.

b ; cas particuliers.

- Outre ces 18 jours attachés à l'ARTT et à la semaine d'hiver, les agents exerçant leurs fonctions en Alsace ou en Moselle, bénéficient de deux jours supplémentaires les 26 décembre et vendredi Saint.
- Par ailleurs, des dispositions particulières ont été prises pour les agents exerçant leurs fonctions dans les Antilles et en Guyane.

2 – Le déploiement local.

- La décision de mener une démarche locale de déploiement de l'ARTT est prise dans le cadre de la décision à deux niveaux DRA/DDA sur proposition du ou des directeurs d'agences ou responsables de services après concertation avec les agents.
- La démarche locale de déploiement de l'ARTT est conduite par le manager avec la participation des agents. Elle concerne un service ou un ensemble de services, une unité ou un ensemble d'unités suivant la maille de déploiement fixée par le directeur régional. Elle débouche sur la réalisation d'un dossier de présentation. Celui-ci conduira à une décision du directeur régional après vote au moins majoritaire du CCPR. Les dossiers de présentation sus-visés seront examinés par une commission régionale de suivi à laquelle participeront les organisations syndicales représentatives au niveau régional. Elle aura pour but de préparer le CCPR précité.
- Dans le cadre d'une démarche d'un déploiement local, les collectifs pourront opter entre les formules de travail hebdomadaires correspondants à 38 heures, 37H30, 37 H, 36H30. En outre la contrainte de prise d'un jour RTT par mois peut être aménagée (*annexe 1 et 2*).
- Les différentes dispositions du règlement intérieur pourront être réexaminées et éventuellement adaptées périodiquement tous les trois ans après avis du CCPN. De même les modalités locales d'application de l'ARTT pourront être réexaminées sur décision du directeur régional après avis du CCPR.

III – Acquisition et gestion des jours RTT

1 –Acquisition.

a ; le principe de la proratisation des jours RTT.

- Les 3 jours RTT gérés comme des jours de congés attachés au temps plein sont ramenés à deux jours pour les agents exerçant leur fonction à temps partiel. Les autres jours RTT, dont le nombre est déterminé en fonction de la quotité de temps de travail des agents travaillant à temps partiel, ne peuvent être pris en juillet et en août.
- Une présentation exhaustive du nombre de jours RTT accordés aux agents exerçant leur fonction à temps partiel dans le cadre de la formule nationale est jointe en annexe 1.

b ; Les congés.

- Les périodes de congés rémunérés tels les congés de maladie ordinaires, les congés maternité génèrent des jours RTT. Lorsque les jours RTT n'ont pu être pris du fait de ces congés rémunérés, l'agent concerné est autorisé à reporter ces jours sous réserve de respecter la date limite de report fixée au 30 avril de l'année N+1. Dans ce cas, il sera possible de prendre plus d'un jour RTT par mois. Lorsqu'un agent qui a posé un jour RTT, est en congé rémunéré pour raison de santé ce même jour, il sera admis qu'une récupération de ce jour RTT intervienne en tenant compte des nécessités du service. Il est à noter que les congés rémunérés pour grave maladie ne génèrent aucun jour RTT.
- Les congés individuels de formation sont des congés indemnisés et non des congés rémunérés. Par conséquent, ils ne donnent pas lieu à ouverture de jours RTT.
- Les jours RTT, peuvent se cumuler à des jours de congés annuels, des jours de congés exceptionnels, des jours GHV, ou toute autre absence, sous réserve que l'agent ne soit pas absent de son service pendant plus de 31 jours calendaires consécutifs et des nécessités du service,.
- Les jours de fractionnement sont maintenus dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui pour un agent effectuant un service à temps plein, à savoir :
 - 1 jour de congé supplémentaire pour 5 à 7 jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre,
 - 2 jours supplémentaires à partir de 8 jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

2 – Gestion.

- Une période de forte charge, qui ne peut excéder 16 semaines, peut être déterminée en fonction de l'activité de chaque unité, service ou structure. Cette période peut comprendre les mois de juillet et août, et être continue ou non. Celle-ci impose aux agents de prendre les jours RTT uniquement par demi journée durant cette période.
- Une pré-programmation de prise de jours RTT est envisageable en vue de permettre une anticipation et une régulation plus facile des absences. Par ailleurs il convient de souligner que le responsable hiérarchique peut revenir sur sa décision d'octroi des jours RTT lorsque les nécessités du service l'imposent.
- Que ce soit dans le cadre de la formule nationale, ou dans celui d'un déploiement local, les jours RTT peuvent être fractionnés par demi-journées.
- La détermination du jour, ou des deux demi-journées RTT à prendre dans le mois peut varier d'un mois à l'autre avec l'accord du responsable hiérarchique.
- Les trois jours RTT gérés comme des congés peuvent être reportés jusqu'aux 4 premiers mois de l'année N+1.

a ; Le temps partiel à 90% sur quatre jours.

- Une modalité de temps partiel à 90% sur 4 jours est instituée avec la mise en place de l'ARTT. Cette formule n'ouvre droit à aucun jour RTT pour les agents ayant opté pour cette modalité. En revanche, ils bénéficient des jours RTT attachés à la semaine d'hiver qui sont fixés à quatre jours, et leur horaire hebdomadaire est de 32 heures 16 minutes.

Les bénéficiaires de cette modalité se voient accorder 20 jours de congés annuels.

Par ailleurs, compte tenu que la journée non travaillée doit être considérée comme étant composée pour moitié du temps partiel, et d'une autre moitié libérée dans le cadre de l'ARTT, lorsque cette journée non travaillée coïncide avec un jour férié, les agents pourront récupérer cette demi journée attachée à l'ARTT avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2002 pour ne pas créer de situation pénalisante.

b ; Les autres temps partiel.

- Les autres modalités de temps partiel préexistantes à la mise en place de l'ARTT au sein de l'ANPE, à savoir le 90% sur 4,5 jours, le 80%, le 70%, le 60% et le 50%, ouvrent droit à des jours RTT ainsi qu'à des jours GHV le cas échéant, selon les tableaux présentés en annexes 2 et 3.

c ; Mutation et Mise à disposition.

- Les agents mutés conservent le bénéfice de leurs droits acquis en matière de RTT dans leur précédente unité. En revanche, ils devront se conformer à la formule locale déterminée au sein de leur unité d'accueil. Par ailleurs, ils conservent leur quotité de temps de travail si leur mutation intervient au sein de la même région.

- Les agents mis à disposition d'une structure externe bénéficient des jours de congés annuels de l'ANPE. Toutefois, en matière d'ARTT ils sont soumis aux règles de cette structure d'accueil s'ils y exercent leur activité en totalité.

IV – Les dispositifs associés à l'ARTT

1 – Le GHV.

- Dans les unités ou services n'étant pas déjà équipés d'un outil GTTI, toute démarche locale de déploiement nécessite obligatoirement la mise en place d'un GHV.

Seules les agences optant pour une démarche locale de déploiement pourront bénéficier de la mise en place d'un GHV et des horaires variables.

- Dans la formule nationale, on peut capitaliser jusqu'à 7 jours GHV.

Par contre dans le cadre d'une démarche locale de déploiement, il est possible de bénéficier d'un nombre de jours GHV plus important :

- le plafond de jours GHV est de 13,

- le cumul de jours RTT et GHV ne peut excéder 20, hors les jours dédiés à la semaine dite "d'hiver".

Lorsque les périodes de fortes charges sont d'une durée supérieure à 8 semaines, le cumul de jours RTT et GHV passera de 20 à 21 jours maximum par an.

Ces deux plafonds étant cumulatifs, il n'est pas possible d'atteindre le cumul de 21 jours RTT et GHV dans les formules à 36 h 30 et 37 heures. En effet, dans ce cas c'est le plafonnement à 13 jours GHV qui intervient (*annexe 3*).

2 – Le compte épargne temps.

Un arrêté et une instruction du Directeur Général viendront préciser les modalités d'application à l'Agence, des dispositions du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat.

Michel BERNARD

ANNEXE 1

Jours RTT/SH en fonction de la quotité de temps de travail et de la formule choisie pour une durée de service inférieure à un an.

Durée de travail collectif hebdomadaire à 38 heures

Date d'entrée	Temps plein	90 %	90 % sur 4 jours	80 %	70 %	60 %	50 %
1^{er} janvier	18 dont 5 SH	16 dont 4,5 SH	4 dont 4 SH	14,5 dont 4 SH	12,5 dont 3,5 SH	11 dont 3 SH	9 dont 2,5 SH
1^{er} février	16,5 dont 5 SH	15 dont 4,5 SH	3,5	13 dont 4 SH	11,5 dont 3,5 SH	10 dont 3 SH	8 dont 2,5 SH
1^{er} mars	15 dont 5 SH	13,5 dont 4,5 SH	3,5	12 dont 4 SH	10,5 dont 3,5 SH	9 dont 3 SH	7,5 dont 2,5 SH
1^{er} avril	13,5 dont 5 SH	12 dont 4,5 SH	3	11 dont 4 SH	9,5 dont 3,5 SH	8 dont 3 SH	7 dont 2,5 SH
1^{er} mai	12 dont 5 SH	11 dont 4,5 SH	2,5	9,5 dont 4 SH	8,5 dont 3,5 SH	7 dont 3 SH	6 dont 2,5 SH
1^{er} juin	10,5 dont 5 SH	9,5 dont 4,5 SH	2,5	8,5 dont 4 SH	7,5 dont 3,5 SH	6,5 dont 3 SH	5,5 dont 2,5 SH
1^{er} juillet	9 dont 5 SH	8 dont 4,5 SH	2	7,5 dont 4 SH	6,5 dont 3,5 SH	5,5 dont 3 SH	4,5 dont 2,5 SH
1^{er} août	7,5 dont 5 SH	7 dont 4,5 SH	1,5	6 dont 4 SH	5,5 dont 3,5 SH	4,5 dont 3 SH	4 dont 2,5 SH
1^{er} septembre	6 dont 5 SH	5,5 dont 4,5 SH	1,5	5 dont 4 SH	4 dont 3,5 SH	3,5 dont 3 SH	3 dont 2,5 SH
1^{er} octobre	4,5	4	1	3,5	3	2,5	2,5
1^{er} novembre	3	2,5	0,5	2,5	2	2	1,5
1^{er} décembre	1,5	1,5	0,5	1	1	1	1

Les agents titulaires d'un contrat "temporaire" ou d'un CDD d'une durée inférieure à un an, bénéficient du nombre total de jours RTT acquis en fonction de la durée du contrat sans distinction des jours RTT et des jours "semaine d'hiver".

Jours RTT/SH en fonction de la quotité de temps de travail et de la formule choisie pour une durée de service inférieure à un an.

Durée de travail collectif hebdomadaire à 37 heures 30

Date d'entrée	Temps plein	90 %	90 % sur 4 jours	80 %	70 %	60 %	50 %
1 ^{er} janvier	15 dont 5 SH	13,5 dont 4,5 SH	4 dont 4 SH	12 dont 4 SH	10,5 dont 3,5 SH	9 dont 3 SH	7,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} février	13,5 dont 5 SH	12,5 dont 4,5 SH	3,5	11 dont 4 SH	9,5 dont 3,5 SH	8 dont 3 SH	7 dont 2,5 SH
1 ^{er} mars	12,5 dont 5 SH	11,5 dont 4,5 SH	3,5	10 dont 4 SH	9 dont 3,5 SH	7,5 dont 3 SH	6,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} avril	11,5 dont 5 SH	10 dont 4,5 SH	3	9 dont 4 SH	8 dont 3,5 SH	7 dont 3 SH	5,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} mai	10 dont 5 SH	9 dont 4,5 SH	2,5	8 dont 4 SH	7 dont 3,5 SH	6 dont 3 SH	5 dont 2,5 SH
1 ^{er} juin	9 dont 5 SH	8 dont 4,5 SH	2,5	7 dont 4 SH	6 dont 3,5 SH	5,5 dont 3 SH	4,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} juillet	7,5 dont 5 SH	7 dont 4,5 SH	2	6 dont 4 SH	5,5 dont 3,5 SH	4,5 dont 3 SH	4 dont 2,5 SH
1 ^{er} août	6,5 dont 5 SH	5,5 dont 4,5 SH	1,5	5 dont 4 SH	4,5 dont 3,5 SH	4 dont 3 SH	3 dont 2,5 SH
1 ^{er} septembre	5 dont 5 SH	4,5 dont 4,5 SH	1,5	4 dont 4 SH	3,5 dont 3,5 SH	3 dont 3 SH	2,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} octobre	4	3,5	1	3	2,5	2,5	2
1 ^{er} novembre	2,5	2,5	0,5	2	2	1,5	1,5
1 ^{er} décembre	1,5	1	0,5	1	1	1	0,5

Les agents titulaires d'un contrat "temporaire" ou d'un CDD d'une durée inférieure à un an, bénéficient du nombre total de jours RTT acquis en fonction de la durée du contrat sans distinction des jours RTT et des jours "semaine d'hiver".

Jours RTT/SH en fonction de la quotité de temps de travail et de la formule choisie pour une durée de service inférieure à un an.

Durée de travail collectif hebdomadaire à 37 heures

Date d'entrée	Temps plein	90 %	90 % sur 4 jours	80 %	70 %	60 %	50 %
1 ^{er} janvier	12 dont 5 SH	11 dont 4,5 SH	4 dont 4 SH	9,5 dont 4 SH	8,5 dont 3,5 SH	7 dont 3 SH	6 dont 2,5 SH
1 ^{er} février	11 dont 5 SH	10 dont 4,5 SH	3,5	9 dont 4 SH	7,5 dont 3,5 SH	6,5 dont 3 SH	5,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} mars	10 dont 5 SH	9 dont 4,5 SH	3,5	8 dont 4 SH	7 dont 3,5 SH	6 dont 3 SH	5 dont 2,5 SH
1 ^{er} avril	9 dont 5 SH	8 dont 4,5 SH	3	7 dont 4 SH	6,5 dont 3,5 SH	5,5 dont 3 SH	4,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} mai	8 dont 5 SH	7 dont 4,5 SH	2,5	6,5 dont 4 SH	5,5 dont 3,5 SH	5 dont 3 SH	4 dont 2,5 SH
1 ^{er} juin	7 dont 5 SH	6,5 dont 4,5 SH	2,5	5,5 dont 4 SH	5 dont 3,5 SH	4 dont 3 SH	3,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} juillet	6 dont 5 SH	5,5 dont 4,5 SH	2	5 dont 4 SH	4 dont 3,5 SH	3,5 dont 3 SH	3 dont 2,5 SH
1 ^{er} août	5 dont 5 SH	4,5 dont 4,5 SH	1,5	4	3,5 dont 3,5 SH	3 dont 3 SH	2,5 dont 2,5 SH
1 ^{er} septembre	4	3,5	1,5	3	3	2,5	2
1 ^{er} octobre	3	2,5	1	2,5	2	2	1,5
1 ^{er} novembre	2	2	0,5	1,5	1,5	1	1
1 ^{er} décembre	1	1	0,5	1	0,5	0,5	0,5

Les agents titulaires d'un contrat "temporaire" ou d'un CDD d'une durée inférieure à un an, bénéficient du nombre total de jours RTT acquis en fonction de la durée du contrat sans distinction des jours RTT et des jours "semaine d'hiver".

Jours RTT/SH en fonction de la quotité de temps de travail et de la formule choisie pour une durée de service inférieure à un an.

Durée de travail collectif hebdomadaire à 36 heures 30

Date d'entrée	Temps plein	90 %	90 % sur 4 jours	80 %	70 %	60 %	50 %
1^{er} janvier	9 dont 5 SH	8 dont 4,5 SH	4 dont 4 SH	7 dont 4 SH	6,5 dont 3,5 SH	5,5 dont 3 SH	4,5 dont 2,5 SH
1^{er} février	8 dont 5 SH	7,5 dont 4,5 SH	3,5	6,5 dont 4 SH	6 dont 3,5 SH	5 dont 3 SH	4 dont 2,5 SH
1^{er} mars	7,5 dont 5 SH	7 dont 4,5 SH	3,5	6 dont 4 SH	5,5 dont 3,5 SH	4,5 dont 3 SH	4 dont 2,5 SH
1^{er} avril	7 dont 5 SH	6 dont 4,5 SH	3	5,5 dont 4 SH	4,5 dont 3,5 SH	4 dont 3 SH	3,5 dont 2,5 SH
1^{er} mai	6 dont 5 SH	5,5 dont 4,5 SH	2,5	5 dont 4 SH	4 dont 3,5 SH	3,5 dont 3 SH	3 dont 2,5 SH
1^{er} juin	5,5 dont 5 SH	4,5 dont 4,5 SH	2,5	4 dont 4 SH	3,5 dont 3,5 SH	3 dont 3 SH	2,5 dont 2,5 SH
1^{er} juillet	4,5	4	2	3,5	3	2,5	2
1^{er} août	4	3,5	1,5	3	2,5	2,5	2
1^{er} septembre	3	2,5	1,5	2,5	2	2	1,5
1^{er} octobre	2,5	2	1	2	1,5	1,5	1
1^e novembre	1,5	1,5	0,5	1	1	1	1
1^{er} décembre	1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

Les agents titulaires d'un contrat "temporaire" ou d'un CDD d'une durée inférieure à un an, bénéficient du nombre total de jours RTT acquis en fonction de la durée du contrat sans distinction des jours RTT et des jours "semaine d'hiver".

ANNEXE 2

Nombre de jours RTT et ensemble des quotités de temps de travail

Horaire hebdomadaire de référence	Temps plein	90 % (actuel) avec semaine en 4,5 jours	90 % "semaine en 4 jours"	80 %	70%	60%	50 %
Jours de congé	25 jours	22,5 jours	20 jours	20 jours	17,5 jours	15 jours	12,5 jours
38 h 00	38 H hebdo 18 jours RTT dont 5 SH	34 H 12 hebdo 16 jours RTT dont 4,5 SH	32 H 16 hebdo 4 jours RTT dont 4 SH	30 H 24 hebdo 14,5 jours RTT dont SH	26 H 36 hebdo 12,5 jours RTT dont 3,5 SH	22 H 48 hebdo 11 jours RTT dont 3 SH	19 H hebdo 9 jours RTT dont 2,5 SH
37 h 30	37 H 30 hebdo 15 jours RTT dont 5 SH	33 H 45 hebdo 13,5 jours RTT dont 4,5 SH	32 H 16 hebdo 4 jours RTT dont 4 SH	30 H hebdo 12 jours RTT dont 4 SH	26 H 15 hebdo 10,5 jours RTT dont 3,5 SH	22 H 30 hebdo 9 jours RTT dont 3 SH	18 H 45 hebdo 7,5 jours RTT dont 2,5 SH
37 h 00	37 H hebdo 12 jours RTT dont 5 SH	33 H 18 hebdo 11 jours RTT dont 4,5 SH	32 H 16 hebdo 4 jours RTT dont 4 SH	29 H 36 hebdo 9,5 jours RTT dont 4 SH	25 H 54 hebdo 8,5 jours RTT dont 3,5 SH	22 H 12 hebdo 7 jours RTT dont 3 SH	18 H 30 hebdo 6 jours RTT dont 2,5 SH
36 h 30	36 H 30 hebdo 9 jours RTT dont 5 SH	32 H 51 hebdo 8 jours RTT dont 4,5 SH	32 H 16 hebdo 4 jours RTT dont 4 SH	29 H 12 hebdo 7 jours RTT dont 4 SH	25 H 33 hebdo 6,5 jours RTT dont 3,5 SH	21 H 54 hebdo 5,5 jours RTT dont 3 SH	18 H 15 hebdo 4,5 jours RTT dont 2,5 SH

Dans le cas où elle est prise de manière fractionnée autorisée seulement dans le cadre d'un déploiement local, la semaine d'hiver compte pour :

- 5 jours dans le cas d'un temps plein,
- 4,5 jours dans le cas d'un temps partiel à 90%,
- 4 jours dans le cas d'un temps partiel à 80% ou dans la formule de semaine en 4 jours à 90%,
- 3,5 jours dans le cas d'un temps partiel à 70%,
- 3 jours dans le cas d'un temps partiel à 60%
- 2,5 jours dans le cas d'un temps partiel à 50%.

Temps hebdomadaire moyen et jours de repos RTT et GTTI *

Formule de temps de travail retenue par l'unité				
Exemple de temps moyen de travail avec GTTI	38 h 00	37 h 30	37 h 00	36 h 30
39 h 18	25 dont : 13 RTT + 7 GTTI + SH**	25 dont : 10 RTT + 10 GTTI + SH	25 dont : 7 RTT + 13 GTTI + SH	<i>Impossible</i>
39 H 00	23,5 dont : 13 RTT + 5,5 GTTI + SH	23,5 dont : 10 RTT + 8,5 GTTI + SH	23,5 dont : 7 RTT + 11,5 GTTI + SH	22 dont : 4 RTT + 13 GTTI + SH
38 H 00	18 dont : 13 RTT + SH	18 dont : 10 RTT + 3 GTTI + SH	18 dont : 7 RTT + 6 GTTI + SH	18 dont : 4 RTT + 9 GTTI + SH
37 H 00	<i>Impossible</i>	<i>Impossible</i>	12 dont : 7 RTT + SH	12 dont : 4 RTT + 3 GTTI + SH
36 H 30	<i>Impossible</i>	<i>Impossible</i>	<i>Impossible</i>	9 dont : 4 RTT + SH

Décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

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

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 1 600 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 technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, 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.

Article 2

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

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 d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, 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 technique paritaire compétent.

Article 4

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 techniques paritaires 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 œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

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 technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

Article 5

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 techniques paritaires 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 techniques paritaires.

Article 6

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au

cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Article 7

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Article 8

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

Article 9

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

Article 10

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

Article 11

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'Etat est abrogé.

Article 12

Le présent décret entre en vigueur au 1er janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

Article 13.

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, 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 la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

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

Laurent Fabius

La secrétaire d'Etat au budget,

Florence Parly

Arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence nationale pour l'emploi pris en application du décret no 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

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu le code du travail, et notamment ses articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 ;

Vu le décret no 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret no 90-543 du 29 juin 1990 modifié fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu le décret no 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu le décret no 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 consultatif paritaire national compétent pour l'Agence nationale pour l'emploi du 20 décembre 2001 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 30 janvier 2002,

Arrête :

Art. 1er. - Le présent arrêté définit le cycle de travail mis en oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi en application de l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Art. 2. - Le cycle de travail est caractérisé par les éléments suivants :

- la durée du cycle ;
- - la durée hebdomadaire de travail dans le cycle ;
- - le nombre de jours travaillés dans la semaine ;
- - les horaires quotidiens.

Art. 3. - La pause méridienne, qui n'est pas comprise dans le temps de travail effectif, ne peut être inférieure à quarante-cinq minutes.

Art. 4. - Le cycle de travail est le cycle hebdomadaire. Il est applicable dans toutes les unités et services sauf pour certaines fonctions dont la liste est fixée par arrêté. Le cycle de travail associe une durée de travail hebdomadaire comprise entre 36 h 30 et 38 heures et des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail compris entre 9 jours et 18 jours, dans le respect d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures.

Art. 5. - Le règlement intérieur national relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Agence nationale pour l'emploi soumis au comité consultatif paritaire national fixe les conditions d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Les dispositions locales, fixant les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les unités et services, conformes au règlement intérieur national, sont soumises à l'avis du comité consultatif paritaire régional.

Art. 6. - Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui prend effet à compter du 1er janvier 2002 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 26 avril 2002.

Elisabeth Guigou

Cadre national pour l'aménagement et la réduction du temps de travail à l'ANPE

Introduction

Ce cadre national est composé de trois parties :

- dispositions permettant la mise en place d'une formule nationale de réduction du temps de travail applicable au 1er janvier 2002 dans toute l'Agence,
- éléments de cadrage des aménagements locaux (cf C-1) de la formule nationale,
- éléments généraux concernant le déploiement de l'ARTT.

Un travail collectif au niveau local sur l'organisation du travail et le fonctionnement des unités est nécessaire si le souhait des agents est celui d'une plus grande souplesse individuelle et collective que celle proposée par la formule nationale ; cette souplesse accrue ne peut être gérée qu'à travers la mise en place d'un GTTI. En conséquence, tout aménagement de la formule nationale fait l'objet d'une démarche locale de déploiement assurant un bon équilibre entre les enjeux des agents, les objectifs et les contraintes de nos activités et les spécificités locales.

Dans ce cas, des éléments de cadrage nationaux garantissent l'égalité de traitement des agents. Les représentants du personnel sont associés au suivi de ces garanties au niveau régional et national par la création de commissions de suivi régionales et nationale (voir C).

Le déploiement de l'ARTT à l'Agence sera découpé en deux phases :

Phase 1

Déploiement de la formule nationale au 1er janvier 2002.

Phase 2

Maintien de la formule nationale ou possibilité d'aménagement local au travers de la démarche locale de déploiement de l'ARTT entre le 1er janvier et le 31 décembre 2002. Les travaux de la démarche locale peuvent débuter dès la décision prise par le directeur général d'appliquer le présent texte.

A . Dispositions de la formule nationale de réduction du temps de travail

Les dispositions 2, 3 et 5 ci-dessous pourront être aménagées, en tout ou partie, dans le sens d'une plus grande souplesse dans le cadre de la démarche locale de déploiement.

Disposition 1

Le temps de travail annuel de 1600 heures s'inscrit dans le cadre du décompte des jours travaillés et non travaillés qui fait l'objet du point 1 de l'annexe.

Les repos et congés sont composés comme suit :

- 25 jours de congés annuels,
- 5 jours RTT pris dans les conditions actuelles de la semaine d'hiver,
- x jours RTT.

Viennent en déduction des 1600 heures, les jours supplémentaires pour fractionnement, les jours fériés légaux au-delà des 8 jours forfaitaires, le 26 décembre et le vendredi saint pour l'Alsace et la Moselle.

Disposition 2

La durée de référence du temps de travail est hebdomadaire et fixée à 38 heures pour 5 jours par semaine du lundi au vendredi soit 7H36 par jour en moyenne avec 13 jours de repos RTT sur l'année. La pause méridienne est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures.

Disposition 3

Les jours RTT se prennent, dans le cadre éventuellement d'une pré-programmation, à raison d'1 jour par mois, sauf juillet et août, soit dix jours auxquels s'ajoutent trois jours pris dans les mêmes conditions que les congés. La totalité des jours RTT peut être fractionnée en demi-journées. Les jours RTT non pris à la fin de l'année civile ne sont pas reportables sauf dans un compte épargne temps, ou dans les 4 premiers mois de l'année suivante avec l'accord du chef de service.

Disposition 4

La semaine en quatre jours est proposée avec maintien de la semaine d'hiver. Elle s'inscrit dans le cadre d'un temps partiel à 90%. L'horaire hebdomadaire du bénéficiaire sur quatre jours est de 32 heures 16 minutes. Les conditions du temps partiel restent inchangées pour toutes les autres modalités possibles. Une priorité pour le mercredi est donnée aux temps partiels sur les jours RTT.

Disposition 5

La mise en place d'horaires variables doit faire l'objet d'une démarche locale de déploiement. Dans le cas d'horaires variables existants, la récupération en jours GTTI est limitée à 7 jours par an, étant entendu qu'un temps de travail excédentaire un jour doit être compensé prioritairement par un temps de travail quotidien minoré un autre jour. Ceci donne un cumul maximal jours RTT et récupérations GTTI de 20 jours par an. Les plages mobiles et les plages fixes seront maintenues en l'état, toute modification rentrant dans le cadre de la démarche locale de déploiement. Les modalités de mise en oeuvre devront être conformes aux dispositions du décret du 25 août 2000 concernant les horaires variables.

Disposition 6

La possibilité du compte épargne temps est ouverte en conformité avec les textes fonction publique (à venir). Ce compte peut être ouvert uniquement sur demande expresse de l'agent.

Disposition 7

Les cadres dont la liste est jointe (Point 2 de l'annexe) bénéficient d'un forfait de 15 jours RTT et se voient appliquer les garanties de l'article 3 du décret du 25 Août 2000. Compte tenu de la nature de leurs responsabilités, ils bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail et ne rentrent donc pas dans le cadre du GTTI. Les autres administrateurs pourront opter pour ce forfait après validation de leur supérieur hiérarchique dans le cadre de la décision à double niveau. Un observatoire du temps de travail des cadres sera mis en place, ainsi qu'un groupe de travail pour la réalisation d'une charte du temps de travail des cadres. La composition de l'observatoire et du groupe de travail, qui associera les organisations syndicales, fera l'objet d'une décision ultérieure soumise au CCPN.

Disposition 8

La mise en oeuvre de l'ARTT maintiendra des amplitudes d'ouverture au public équivalentes à la situation actuelle.

Disposition 9

La mise en place de l'ARTT n'aura pas d'incidence sur le régime actuel des autorisations d'absence accordées à titre individuel. De même, les congés pour raisons de santé, rémunérés, ne diminuent pas les droits à jours RTT.

Disposition 10

Les dispositions particulières concernant des éléments plus techniques :

décompte des temps de déplacement, heures supplémentaires, astreintes, temps de formation, congé pour raison de santé, congés exceptionnels feront l'objet de décisions ultérieures conformes aux dispositions de la fonction publique.

Disposition 11

Ces dispositions s'appliquent à tous les personnels de l'Agence à l'exception des CES et CEC dont le temps de travail est fixé par décret et des personnels ne participant pas aux missions de l'Agence recrutés à temps incomplet.

Disposition 12

Un agent peut effectuer un recours hiérarchique au niveau " n+2 " en cas de désaccord persistant avec son responsable hiérarchique sur des décisions individuelles le concernant et liées à l'ARTT. Une procédure amiable est alors mise en oeuvre. L'agent peut se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un agent de son choix. Le directeur régional informe par écrit l'agent de sa décision.

La commission de suivi régionale est périodiquement informée des décisions.

Disposition 13

En cas de mobilité, l'agent est informé à sa demande des modalités RTT de l'entité qu'il souhaite rejoindre. Il se conforme à ces modalités. Il conserve le bénéfice des droits acquis en jours RTT. Dans le cas d'une mobilité au sein de la même région, un agent à temps partiel conserve de droit dans les conditions actuelles sa quotité de temps, y compris en cas de formule à 90% en quatre jours.

Disposition 14

Après la mise en oeuvre de l'ARTT par une centaine d'unités, un bilan intermédiaire sera réalisé. L'ensemble de ces dispositions, ainsi que les éléments de cadrage des aménagements locaux, pourront être adaptés par le directeur général, en concertation avec la commission nationale de suivi et après avis du CCPN.

Disposition 15

Des dispositions éventuellement spécifiques aux départements d'outre-mer pourront être définies après concertations avec les organisations syndicales représentatives au niveau départemental.

B . Eléments de cadrage des aménagements locaux (C.1) de la formule nationale

La décision de mener une démarche locale de déploiement de l'ARTT est prise dans le cadre de la décision à deux niveaux DRA/DDA sur proposition du ou des directeur(s) d'agence ou responsable(s) de service après concertation avec les agents. La mise en place d'une telle démarche permet d'aménager les dispositions 2, 3 et 5, en tout ou partie, sur décision du directeur régional. Le GTTI est alors obligatoire.

Aménagement de la disposition 2

La durée de référence du temps de travail hebdomadaire peut être diminuée par palier de 30 minutes sans aller en dessous de 36H30. Le nombre de jours RTT varie comme suit : 36H30 = 4 jours RTT ; 37H00 = 7 jours RTT ; 37H30 = 10 jours RTT ; 38H00 = 13 jours RTT.

Aménagement de la disposition 3

La contrainte de prise d'un jour RTT par mois peut être levée par une modalité locale de prise des jours RTT : pré-programmation dans le but notamment de constituer des week-end de trois jours ou fil de l'eau avec délai de prévenance.

Dans les deux cas, les périodes de forte charge pendant lesquelles les repos RTT ne pourront être pris que par demi-journée seront identifiées. Elles ne pourront excéder au total 16 semaines sur l'année. De plus, sur demande expresse de l'agent, tout ou partie des jours RTT correspondant à la semaine d'hiver pourront être fractionnés.

Aménagement de la disposition 5

La plage mobile des horaires variables pourra aller de 15 minutes à 2 heures par demi-journée avec au minimum 4 heures de plage fixe par jour. Pour des périodes de forte charge d'une durée totale supérieure à 8 semaines, les récupérations en jours GTTI cumulées aux jours RTT passera de 20 jours à 21 jours maximum par an. Cependant, le cumul des récupérations GTTI ne pourra dépasser 13 jours par an. L'ensemble de ces jours peut être fractionné en demi-journées.

L'ensemble des modalités de fonctionnement du GTTI dans les agences et les services en structure fera l'objet d'une décision séparée du directeur général qui abrogera les dispositions antérieures et contraires.

C . Eléments généraux concernant le déploiement

1- La démarche locale de déploiement de l'ARTT est conduite par le management avec la participation des agents. Elle concerne un service ou un ensemble de services, une unité ou un ensemble d'unités suivant la maille de déploiement

fixée par le directeur régional. Elle débouche sur la réalisation d'un dossier de présentation (annexe Point 4). Il conduira à une décision du directeur régional après un vote au moins majoritaire du CCPR.

2- Ces dossiers de présentation seront examinés par une commission régionale de suivi à laquelle participeront les organisations syndicales représentatives au niveau régional. Elle aura pour objet de préparer le CCPR. Par ailleurs, une commission nationale associant les organisations syndicales représentatives au niveau national assure le suivi national du déploiement. Un bilan de mise en oeuvre sera présenté en CCPN au dernier trimestre de l'année 2002 avec une analyse charge-moyens.

2- Les différentes dispositions du cadre national pourront être réexaminées et éventuellement adaptées périodiquement tous les trois ans après avis du CCPN. De même, les modalités locales d'application de l'ARTT pourront être réexaminées sur décision du directeur régional après avis du CCPR.

3- Le CNHSCT et les CRHSCT ont compétence à réaliser un suivi du déploiement de l'ARTT dans le cadre de leurs missions. Ils pourront être saisis de situations collectives en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail liées à la mise en place de l'ARTT.

ANNEXE

Point 1 : Décompte des jours de travail et des jours de repos

Le temps de travail des 1600 heures annuelles s'inscrit dans le décompte suivant :

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés annuels
- 5 jours RTT pris dans les conditions de la semaine d'hiver
- 8 jours fériés (calcul forfaitaire) soit un total de 142 jours non travaillés auquel il convient d'ajouter les jours RTT.

Ainsi dans la formule 38 heures hebdomadaire et 13 jours RTT le nombre de jours non travaillés devient : $142 + 13 = 155$

Le nombre de jours travaillés dans l'année est par conséquent de $365 - 155 = 210$ jours, soit l'équivalent de $210 / 5 = 42$ semaines

Point 2 : Liste des cadres bénéficiant d'un forfait de 15 jours RTT

Les cadres concernés sont les suivants :

- les directeurs au siège, les directeurs régionaux, les directeurs régionaux adjoints et les adjoints aux DRA,
- les responsables de département et de mission au siège,
- les directeurs délégués,
- les directeurs de CRDC, les directeurs de CISI,
- les responsables de service,
- les auditeurs,
- les directeurs d'agence.

Les autres administrateurs pourront opter pour le forfait après validation de leur supérieur hiérarchique dans le cadre de la décision à double niveau.

Point 3 : Dispositions concernant l'organisation du travail (Article 3 du décret du 25 août 2000)

L'organisation du travail effectif doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Point 4 : Ce dossier comprendra :

- Une synthèse des enjeux (agents, clients, organisation).
- La description du scénario d'aménagement du temps de travail et de prise des jours RTT (durée de référence du temps hebdomadaire de travail, modalités de prise des jours RTT, périodes de forte charge, ...).
- La définition des horaires de référence : horaires d'ouverture, horaire hebdomadaire de référence, horaire journalier de référence.
- La description des évolutions en matière de fonctionnement de l'unité et de planification des activités liées à la mise en place des horaires variables.

DECISION N° 643 / 2002

relative à la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à l'Agence nationale pour l'emploi

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

- Vu** les articles L.311.7 et R.311.4.1 et suivants du Code du travail,
- Vu** le décret n°90-543 du 29 juin 1990 fixant le statut applicable aux agents de l'ANPE et notamment ses articles 4 et 28,
- Vu** le décret n°2000-815 du 25 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence nationale pour l'emploi pris 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,
- Vu** les avis du comité consultatif paritaire national du 7 novembre 2001 et du 20 décembre 2001,

DECIDE

Article unique :

L'aménagement et la réduction du temps de travail des agents de l'Agence nationale pour l'emploi s'effectuent selon les conditions prévues dans le règlement intérieur national constitué par le texte cadre annexé à la présente décision.

Fait à Noisy-le-Grand, le 21 mai 2002

Michel BERNARD

DECISION N° 680/ 2002

RELATIVE AUX MODALITES DE GESTION DES HORAIRES VARIABLES DANS LES UNITES OU SERVICES DE L'ANPE

Le Directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi

- VU les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-22 du Code du travail,
- VU le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 fixant le statut des agents de l'Agence Nationale Pour l'Emploi,
- 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,
- VU l'arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'A.N.P.E. pris 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.
- VU l'avis du CCPN en date du 7 novembre 2001 sur le cadre national pour l'aménagement et la réduction du temps de travail à l'A.N.P.E.,
- Vu l'avis du CCPN en date du 22 mai 2002,

Décide

Article 1 :

La période de référence pendant laquelle chaque agent doit accomplir le nombre d'heures de travail correspondant à la durée du travail réglementaire en vigueur dans son unité ou dans son service correspond au mois calendaire.

La durée quotidienne du travail effectif n'excède pas neuf heures.

La durée de la pause méridienne déduite du temps de travail effectif est comprise entre quarante-cinq minutes et deux heures.

La plage fixe quotidienne au cours de laquelle la présence de chaque agent est obligatoire est d'une durée minimale de quatre heures.

La durée des plages mobiles n'excède pas deux heures pour chaque demi-journée.

Article 2 :

Le temps de travail quotidien accompli par chaque agent est comptabilisé par le biais d'un outil informatisé de gestion du temps de travail avec un dispositif dit de « crédit-débit ».

Dans le cadre de ce dispositif, un maximum de douze heures peut être porté au débit ou au crédit de la situation d'un agent.

De même, ce dispositif de gestion des éventuels débits ou crédits d'heures de travail permet le report d'un mois sur l'autre de douze heures de débit ou de crédit au plus.

Le crédit d'heures peut donner lieu à un nombre limité de jours de récupération défini dans le règlement intérieur national relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Un débit d'heures supérieur à douze heures fait l'objet d'une régularisation soit par retenue de trentième au cours du mois suivant, soit par imputation sur les congés annuels, selon le choix de l'agent, le solde négatif restant inscrit au débit d'heures.

Article 3 :

La présente décision qui prend effet le 1^{er} juin 2002, annule toutes les dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Fait à Noisy-le-Grand, le 27 mai 2002

Michel BERNARD