

MINISTÈRE DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS  
AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Secrétariat général

Paris, le

Direction des ressources humaines

Haute fonctionnaire

Service Développement professionnel et conditions de travail

Sous-direction des politiques sociales, de la prévention  
et des pensions

**Le directeur des ressources humaines**

à

Destinataires in fine

**Objet :** Mise en œuvre de la mesure 26 du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 23 octobre 2019 : expérimentation, pendant deux ans, du recours à un cycle de travail à plein temps organisé sur une semaine raccourcie de 4 jours après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou une adoption.

**PJ :** Formulaire type de demande et décision d'octroi

**Annexes :**

- Annexe 1 : calendrier de l'expérimentation
- Annexe 2 : textes réglementaires applicables.
- Annexe 3 : exemples

**Références**

- 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.
- Arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires
- Instruction relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26 janvier 2011

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans le cadre d'une expérimentation, d'ouvrir la possibilité à certains agents de reprendre leur activité à temps plein après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou une adoption sur la base d'un cycle de travail de 36 h hebdomadaires réparties sur une semaine raccourcie de 4 jours.

Cette mesure vise à accompagner la reprise de quotités de travail à plein temps de façon progressive par des personnes volontaires souhaitant reprendre un temps complet lorsque leur situation familiale évolue. Elle permet de tester la possibilité de trouver une organisation alternative au recours au temps partiel

après la naissance d'un enfant. Il s'agit en particulier d'encourager/inciter les femmes, qui représentent 80,2 % des agents à temps partiel au sein du pôle ministériel, à conserver leur temps plein après leur congé maternité en bénéficiant de cette solution alternative.

Cette expérimentation couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2021.

La présente instruction définit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### 1- Le cadre de l'expérimentation

En application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État et la magistrature, la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif, heures supplémentaires non comprises, pour l'ensemble des agents publics. Cette obligation légale constitue la base du droit applicable en matière de temps de travail.

Au sein de notre pôle ministériel, l'article 4 de l'arrêté ministériel du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État et la magistrature, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaire définit trois cycles hebdomadaires à horaires variables (modalités 2bis-3bis et 4bis – cf annexe X). Dans ce cadre, l'activité de chaque agent est répartie sur cinq jours par semaine.

**A titre expérimental et pour une période d'un an maximum par agents concernés, le cycle hebdomadaire à horaires variables peut être organisé sur quatre jours** selon les modalités suivantes :

Modalité n° 2 ter : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 36 heures. La durée quotidienne de travail effectif est de 8 heures 45 minutes en moyenne.

Pour cette modalité, conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984, la durée des congés annuels est de cinq fois les obligations hebdomadaires de service soit cinq semaines de congés payés (5 x 4 jours = 20 jours), sachant qu'un agent posant 4 jours bénéficie donc d'une semaine de congé.

<b>Modalité 2 ter (sur 4 jours)</b>	
Durée moyenne hebdomadaire du travail	36 h
Durée moyenne journalière du travail	Entre 8 h 45 et 9 heures
Nombre de jour de congés annuels	20
Possibilités de récupération en plus des congés annuels	2

### 2- Les agents et services concernés

Cette expérimentation est mise en œuvre dans les services centraux et déconcentrés du pôle ministériel.

Les établissements publics sont également invités à déployer cette mesure par décision du/de la directeur/trice général après information de leur comité technique.

Les agents fonctionnaires et les contractuels en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à deux ans sont éligibles à ce dispositif.

L'expérimentation est ouverte aux agents suivants :

- aux femmes en retour de congé de maternité
- aux femmes et hommes en retour de congé pour adoption
- aux femmes et hommes en retour de congé parental
- aux femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l'enfant

### **3- Les modalités pratiques de mise en œuvre**

#### 3-1-Date d'effet

Ce cycle de travail est ouvert aux agents qui en font la demande à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020. Toutefois, les agents pour lesquels le terme du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, parental, ou d'adoption intervient entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> mars 2020 peuvent aussi en bénéficier.

La date d'effet du début de la modalité 2 TER (semaine de 4 jours) est celle de la fin du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, parental, ou d'adoption. Si ces congés sont suivis de la prise de congés annuels, la date d'effet est celle de la fin de ces congés, à concurrence du 31/12/2021.

En pratique, l'expérimentation prendra donc fin au plus tard le 31 décembre 2022.

#### 3-2- La demande

L'agent ou l'agente qui souhaite bénéficier de la mesure fait sa demande dans les conditions suivantes :

- auprès de sa hiérarchie et de son bureau RH de proximité lors de la déclaration de prise de congé maternité, adoption, parental ou paternité et accueil de l'enfant
- lors de l'entretien avec l'encadrement, avant le départ en congé maternité
- par courrier à la hiérarchie, un mois avant la date prévue de reprise du travail.
- dans les deux mois qui suivent sa reprise de travail

Vous trouverez ci-joint un formulaire type de demande et un modèle type de décision d'octroi que vous pouvez diffuser lors du lancement de votre campagne de communication auprès des agents susceptibles d'être concernés.

La demande fait l'objet d'une instruction par le service RH local et d'une décision prise par le chef de service.

La DRH, est informée des demandes et suites données dans ce cadre expérimental. (voir paragraphe 5). En cas de refus lié aux nécessités de service, un argumentaire précis devra être communiqué à l'agent ou l'agente, puis transmis à la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les agents peuvent également mettre fin à l'expérimentation avec un délai de préavis d'un mois, à compter de la demande formulée auprès du service ressources humaines de proximité.

#### **3-3- Le changement de cycle et la comptabilisation du temps de travail dans ce cadre expérimental**

A titre exceptionnel, les agents souhaitant souscrire à cette modalité sont autorisés à changer de cycle en cours d'année.

S'agissant de la comptabilisation du temps de travail, il est recommandé de procéder à une adaptation du système de comptabilisation du temps de travail existant au sein de vos services afin d'intégrer cette modalité 2 ter et de permettre son suivi dans les meilleures conditions.

#### 4- Communication auprès des agents

Il vous appartient d'assurer la plus large information possible sur ce dispositif auprès des agents relevant de votre périmètre. A cette fin, vous serez rendus destinataires de support de communication que nous vous demandons de bien vouloir relayer en ciblant ces actions auprès des personnes ayant déclaré des congés concernés (campagne sur vos sites intranet, information des services RH...).

Sans que cette information soit un préalable pour le démarrage de l'expérimentation au sein de vos services dans la mesure où elle résulte d'un protocole d'accord signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels du pôle ministériel, vous pourrez utilement en informer les représentants du personnel élus au sein de vos instances de dialogue social.

#### 5- Evaluation de l'expérimentation

Afin d'assurer un suivi quantitatif de cette mesure expérimentale, vous voudrez bien faire remonter des éléments de synthèse sur le nombre de demandes instruites à la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (HFED) en février et octobre de l'année, à l'adresse suivante.

[experimentations\\_egalite@developpement-durable.gouv.fr](mailto:experimentations_egalite@developpement-durable.gouv.fr) (adresse en cours de création)

Les demandes ayant fait l'objet d'un refus devront également être remontées accompagnés des arguments justifiant cette décision de vos services.

Sur le plan qualitatif, une évaluation sera conduite auprès des services et des agents ayant souscrit cette modalité.

Le directeur des ressources humaines

Jacques CLEMENT

## Destinataires in fine

### **Pour attribution**

---

#### **Mesdames et messieurs les Préfets de région**

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA IF)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE IF)
- Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL Outre-Mer)
- Directions de la mer (DM Outre-mer)
- Directions des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre et Miquelon)

#### **Mesdames et messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers**

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

#### **Administration centrale**

- Madame la cheffe du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de gestion de proximité (SG/DRH/CRHAC)

### **Pour information**

#### **Mesdames et messieurs les directeurs généraux et directeurs,**

- Agence de l'eau Adour Garonne ;
- Agence de l'eau Artois-Picardie ;
- Agence de l'eau Loire Bretagne ;
- Agence de l'eau Rhin Meuse ;
- Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse ;
- Agence de l'eau Seine Normandie ;
- Agence de Financement des Infrastructures de Transport de France ;
- Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.
- Agence Nationale de l'Habitat ;
- Agence Nationale de Contrôle du Logement Social ;
- Agence Nationale pour la Garantie des Droits des Mineurs ;
- Conservatoire de l'Espace Littoral et des Rivages Lacustres ;
- Centre d'Études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement ;
- Caisse de Garantie du Logement Locatif Social ;
- Établissement National des Invalides de la Marine ;
- Établissement Public de Sécurité Ferroviaire ;
- Établissement Public du Marais Poitevin ;
- Fonds National des Aides à la Pierre ;
- Institut national de l'information géographique et forestière ;
- Météo-France ;
- Parc national des Calanques ;
- Parc national des Cévennes ;
- Parc national des Écrins ;
- Parc national de la Guadeloupe ;
- Parc amazonien de Guyane ;
- Parc national du Mercantour ;
- Parc national de Port-Cros ;
- Parc national des Pyrénées ;
- Parc national de la Réunion ;
- Parc national de la Vanoise ;
- Parc national des forêts ;
- Voies Navigables de France ;
- École nationale de l'Aviation Civile ;
- École nationale des ponts et chaussées ;
- École nationale des travaux publics de l'État ;
- École nationale supérieure maritime ;
- Office Français de la Biodiversité ;

### Annexe 1 : Calendrier de mise en œuvre

Février 2020	Présentation de l'expérimentation au COSUI égalité Diffusion de la note aux services
1 <sup>er</sup> mars 2020	Lancement de l'expérimentation
Fin 2020	1 <sup>er</sup> bilan au COSUI Egalité fin 2020
Décembre 2021	Examen des dernières demandes
Décembre 2022	Fin de l'expérimentation

### Annexe 2 : Textes applicables en matière de temps de travail

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.

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

Instruction relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26 janvier 2011

### Annexe 3 – Exemples

Exemple 1 : un agent dont le congé de paternité et d'accueil de l'enfant se termine le 31 mars 2020, demande à bénéficier de la modalité 2 ter à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020. A compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, l'agent devra rebasculer sur l'une des modalités classiques.

Exemple 2 : une agente dont le congé maternité se termine le 20 juin 2020 demande à bénéficier de la modalité 2 ter à partir seulement du 1<sup>er</sup> septembre 2020. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'agente devra rebasculer sur une modalité classique.

Exemple 3 : un agent dont le congé d'adoption s'achève le 30 juin 2021 bénéficiera de la modalité 2 ter jusqu'au 30 juin 2022. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'agent devra rebasculer sur une modalités classique