



Directions Interdépartementales des Routes

CADRAGE NATIONAL

SOMMAIRE

1. PRÉAMBULE.....	3
2. NIVEAUX DE SERVICE.....	3
2.1 - Rappel du cadre pré-existant.....	3
2.2 - Éléments généraux pour la fixation des niveaux de service.....	4
2.3 - La mission de patrouillage.....	4
2.4 - Les interventions sur le réseau.....	5
3. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	6
3.1 - Travail de nuit.....	6
3.2 - Travail de week-end.....	6
3.3 - Planification d'heures supplémentaires.....	6
3.4 - Rythme des astreintes.....	7
3.5 - Intervention sous astreinte depuis le domicile.....	7
ANNEXES – RAPPELS THÉMATIQUES.....	8
I - Prévention des risques professionnels.....	9
1. Les principes fondamentaux de la prévention.....	9
2. Le document unique.....	9
II - Régime indemnitaire.....	11
1. Décompte des heures supplémentaires.....	11
2. Caractère forfaitaire de l'indemnité de sujétions horaires.....	11
3. Caractère lié au poste de la PTETE.....	11
4. Rappel des mesures du protocole du 29 juin 2007.....	12
III - Réglementation du temps de travail.....	14
1. Organisation des pauses méridiennes.....	14
2. Le repos préventif.....	14
3. Astreinte et véhicule de service au domicile.....	14
4. Réglementation européenne du travail de nuit.....	15
5. Cas où le délai de prévenance ne peut être respecté pour un chantier.....	15
6. Temps de travail annuel et « banque de temps ».....	15
7. Le repos compensateurs.....	16
8. Le repos récupérateur.....	16
9. Mise en œuvre d'un cycle non permanent.....	16
10. Modalités de fonctionnement et cas de recours à l'astreinte.....	18
11. Les interventions aléatoires.....	20
12. Les actions renforcées.....	23
13. Repères sur le travail posté.....	23
14. Exemple de dimensionnement d'un poste en 3x8.....	26
15. Exemple de cycle de travail intégrant un poste de nuit ponctuel.....	28
IV - Formation.....	32

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.

2. NIVEAUX DE SERVICE

2.1 - Rappel du cadre pré-existant

Le schéma directeur d'exploitation de la route – SDER : les circulaires du 28 mai 1997 et du 9 mars 1999 hiérarchisent le réseau routier de l'époque en cinq niveaux et précisent pour chacun d'eux des objectifs en matière de gestion de trafic, de surveillance, de patrouille et d'intervention. Des décisions conjointes de la DPSM, de la DGR et de la DSCR ont précisé ces objectifs pour une partie des DDE. Les principes généraux de ces orientations restent d'actualité mais leur déclinaison doit être adaptée au nouveau contexte (réseau routier national resserré sur les itinéraires les plus structurants, renforcement des objectifs de service aux usagers affirmé lors de la création des DIR).

Le rapport « Lannuzel » de juin 2004 : ce rapport du CGPC relatif aux missions et à l'organisation des services routiers dans le domaine de l'exploitation rassemble des réflexions et propositions qui ont constitué une référence importante dans le travail de préfiguration des DIR.

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.

2.2 - Éléments généraux pour la fixation des niveaux de service

La fixation d'un niveau de service combine impérativement les deux objectifs suivants :

- Assurer un service public de qualité, à travers notamment l'entretien courant, la viabilité du réseau, la surveillance des voies (information des usagers, intervention en cas d'accident, etc.) et l'entretien du patrimoine routier.
- Préserver la santé physique et mentale des agents, en leur garantissant des conditions de travail qui respectent la réglementation en matière de temps de travail et de prévention des risques professionnels ainsi que les instructions spécifiques au ministère, en particulier celles issues des travaux du CCHS.

Dans les cas où il n'est pas possible de concilier ces deux objectifs, le recours à l'entreprise peut être envisagé et mis en œuvre. En tout état de cause, le service doit s'assurer de la bonne application de la réglementation du travail applicable à l'entreprise. Le service doit également établir un plan de prévention, au moins lorsque la réglementation l'impose (décret n°92-158 & arrêté du 19 mars 1993).

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.

Cette fréquence peut être renforcée en fonction des spécificités du trafic. Par exemple, dans les grandes agglomérations, une patrouille avant l'heure de pointe du matin et une patrouille avant l'heure de pointe du soir est nécessaire sur les jours de semaine. D'autres spécificités peuvent conduire à renforcer la fréquence de patrouillage,

de manière permanente ou ponctuelle (part de poids lourds, pointes saisonnières, chantiers sous circulation, événements naturels ou non risquant d'occasionner des défauts sur le patrimoine, etc.).

A l'inverse, il est possible de réduire la fréquence de patrouillage lorsque la surveillance du réseau est également assurée par d'autres biais (réseau de caméras, détection automatique d'incidents, etc.).

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.

Les organisations ponctuelles, telles que les chantiers réalisés de nuit, peuvent générer pour les agents des contraintes plus importantes que les organisations permanentes de type 3x8 (rotations moins souples, pas d'alternance avec un poste de jour, etc.). Du reste, les organisations permanentes de type 3x8 répondent à des règles précises ayant fait l'objet d'instructions particulières (instruction du 16 janvier 2003 issue des travaux du CCHS).

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.

Pour autant, au delà de cet aspect réglementaire, il ne serait pas acceptable que les agents puissent travailler tous les samedis. De même, il ne serait pas acceptable que les agents partagent tous leurs dimanches entre vacations programmées et astreinte. Il est impératif que chaque agent bénéficie d'au moins 27 week-ends libres de toute contrainte, c'est à dire sans vacation de travail ni astreinte (hors organisations permanentes de type 3x8, cf. ci-dessus), sachant qu'un week-end est une période d'au moins 48 heures comprenant le samedi et le dimanche.

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 vacances 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 vacances 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.

Par ailleurs, afin que les agents disposent d'un maximum de week-ends libres de toute contrainte, il est possible de faire coïncider sur un même week-end une vacation planifiée avec l'astreinte. Le règlement intérieur doit alors prévoir précisément le découpage horaire entre vacation et astreinte, c'est à dire entre temps de travail et temps de repos. Si un agent, dans le cadre de son astreinte, est appelé à intervenir d'urgence alors qu'il est déjà en situation de travail pendant la vacation planifiée, il abandonne ses activités et réalise l'intervention. Lorsque l'intervention prend fin, il peut reprendre ses activités dans la mesure où l'horaire de fin prévu pour la vacation planifiée n'est pas dépassé. Dans le cas contraire, les activités sont reportées sauf si cela nuit à la continuité du service public ou à la sécurité des biens et des personnes.

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.

Afin d'étayer le cadrage national et évaluer le coût de ces propositions, les DIR devront identifier les situations qui nécessitent de planifier des heures supplémentaires, ainsi que leur fréquence et leur volume. Toutes ces situations doivent être réellement justifiées, notamment par la sécurité des biens et des personnes, de façon à ne pas généraliser des formes de travail atypique. En effet, si la rémunération en heures supplémentaires apporte un certain confort financier, cela n'atténue pas la perturbation de la vie sociale des agents, ni l'altération de leur santé ou leur sécurité.

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.

3.5 - Intervention sous astreinte depuis le domicile

La jurisprudence considère que le fait de répondre au téléphone pendant une période d'astreinte ne constitue pas, en soi, un temps de travail effectif. Par exemple, la cour de cassation a analysé le cas d'un travailleur de permanence qui disposait d'un téléphone mobile lui permettant de répondre aux appels de l'employeur, et qui devait intervenir ponctuellement en cas de problème. La cour a jugé qu'il conservait la possibilité de vaquer à ses occupations et que seules les interventions ponctuelles étaient constitutives d'un travail effectif qui devait être rémunéré comme tel. En d'autres termes, le temps passé au téléphone ne génère aucune compensation au delà de l'indemnité d'astreinte.

Cela étant, certains agents peuvent intervenir sans avoir besoin nécessairement de se déplacer (par exemple un opérateur connecté à distance). Cela pourrait alors être le cas de tout agent dont l'action réalisée depuis le domicile répond à la définition du temps de travail effectif, c'est à dire qu'il est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations.

Ce sujet fera l'objet d'un état des lieux précis des situations concernées et des modalités possibles de prise en compte du temps de travail.

ANNEXES – RAPPELS THÉMATIQUES

1. Les principes fondamentaux de la prévention

Les neuf principes fondamentaux de la prévention sont inscrits dans le code du travail et s'appliquent tant au secteur privé qu'au secteur public en tant que transposition en droit français, par la loi du 31 décembre 1991, de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989. Ces principes répondent à l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement :

1 - *Éviter les risques* ;

2 - *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités* ;

3 - *Combattre les risques à la source* ;

4 - *Adapter le travail à l'homme*, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5 - *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique* ;

6 - *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux* ou par ce qui est moins dangereux ;

7 - *Planifier la prévention* en y intégrant de manière cohérente la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8 - *Prendre des mesures de protection collective* prioritairement aux mesures de protection individuelle ;

9 - *Donner les instructions appropriées* aux travailleurs.

La mise en œuvre de ces principes de prévention doit être effectuée grâce à des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, une organisation et de moyens adaptés.

2. Le document unique

Assurer la sécurité d'une personne à son travail suppose la compréhension de tous les risques liés à sa situation de travail, notamment les procédés, équipements ou produits, mais aussi l'organisation, les aspects psychologiques et sociaux, etc.

Chaque employeur doit donc évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le ré-aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation donne lieu ensuite à des actions de prévention et à la mise en œuvre de méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité. Ces actions et ces méthodes sont intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Mais l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi, elle constitue le point d'amorce de la prévention et ne trouve sa raison d'être que dans les actions qu'elle va susciter. C'est donc sur cette base, établie en tenant compte des perspectives d'évolution, que les actions de prévention seront définies et planifiées.

Ainsi, la simple mise en conformité administrative avec le décret n°2001-1016 par la production d'un document unique n'est en aucun cas suffisante. Il s'agit bien de mettre en œuvre une démarche active en s'appropriant le document unique pour en faire un outil dynamique contribuant à fixer les objectifs d'un véritable management de la

sécurité. Cette démarche doit trouver ses applications dès la conception des lieux, des postes, des méthodes et des équipements de travail, ou encore dans les commissions d'achats, car l'anticipation est certainement la démarche la plus efficace pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Enfin il est utile de rappeler que, même en l'absence de faute pénale (blessures ou homicide volontaires), le chef d'établissement peut voir sa responsabilité civile engagée en cas d'accident, notamment pour faute inexcusable par manquement à l'obligation de sécurité, qualifiée d'obligation de résultat, pour la conscience qu'il devait avoir du danger.

Pour toute démarche engagée, les instructions de la circulaire du 12 novembre 2002 ainsi que le guide méthodologique « *document unique* » du 17 novembre 2003 restent des documents de référence.

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 œuvre 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.

D'autre part, certains agents affectés habituellement dans une unité pratiquant un horaire régulier peuvent être conduits occasionnellement à remplacer des agents absents dans les équipes dont l'horaire de travail justifie le versement de l'indemnité de sujétion horaire. Ces agents remplaçants perçoivent alors l'indemnité de sujétion horaire prorata temporis par trentième pour les jours pendant lesquels ils auront été intégrés dans cette organisation du travail.

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.

Les postes suivants, d'agents et de chefs d'équipe (AE, AES, CEE et CEEP), ouvrent droit au bénéfice de la PTETE déplafonnée :

- Les postes d'exploitation, d'entretien et des travaux routiers dans les zones connaissant les conditions particulières, notamment climatiques, de la montagne et les postes liés à la maîtrise d'œuvre des infrastructures routières en service d'ingénierie routière ;
- Les postes liés à l'exploitation et à l'entretien des voies routières à fort trafic et à la gestion des tunnels routiers ;
- Les postes d'opérateurs dans les centres d'ingénierie et de gestion du trafic ou dans les postes de contrôle chargés de la gestion du trafic des directions interdépartementales des routes.

Les voies routières concernées sont principalement les voies de type autoroute mais il peut s'agir exceptionnellement d'autres types de route dont l'importance du trafic (supérieur à 30 000 véhicules / jour) et les caractéristiques spécifiques engendrent des contraintes particulières en terme d'exploitation ou d'entretien. En général, les postes concernés sont situés dans des unités spécifiques (CIGT, CEI, centre autoroutier, etc.).

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	934	1 118
CEI	2	1 110	1 319
CEI	3	1 350	1 576
CEI	4	1 397	1 629
CEI	5	3 150	3 646
CEI	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.

2° Plan pluri-annuel de revalorisation de la PTETE :

- **CIGT** : Revalorisation de la PTETE et de la prime de métier, servie de manière égale, aux AE et CEE et OPA affectés comme opérateurs dans les centres d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT) et/ou dans les PC chargés de la gestion du trafic. Deux niveaux de PTETE ont été définis: un pour les CIGT (et/ou PC) dont le réseau nécessite un travail de nuit conduisant à accroître l'isolement des opérateurs et l'autre pour les autres CIGT (et/ou PC).

CIGT	2007	2008	2009	2010
3x8	2 800	3 200	4 000	4 500
autres	1 700	2 000	2 500	3 000

- **SIR** : Revalorisation de la PTETE, aux AE et CEE affectés dans les services d'ingénierie routière :

SIR	2008	2009
AE	2 000	2 200
CEE	2 400	2 640

- Réduction de l'écart, initialement présenté à hauteur de 30%, entre la PTETE servie aux CEE par rapport aux AE, sans toucher à la cible proposée pour les CEE, c'est à dire concrètement en revalorisant le niveau visé pour les AE, en ramenant cet écart à terme à 20% (au lieu de 22% en moyenne initiale en 2007).
- Réduction du nombre de niveaux de PTETE, en ramenant progressivement de 6 à 4 les niveaux de primes servies. Le scénario de revalorisation pluriannuel de la PTETE est présenté dans le tableau ci-dessous.

AE		2007	2008	2009
CEI	1	1 460	1 600	1 950
CEI	2	1 750	1 800	1 950
CEI	3	2 350	2 440	2 700
CEI	4	2 850	2 950	3 250
CEI	5	3 750	4 250	5 400
CEI	5+	5 000	5 080	5 400

CEE		2007	2008	2009
CEI	1	1 820	2 000	2 340
CEI	2	2 210	2 260	2 340
CEI	3	2 990	3 080	3 250
CEI	4	3 640	3 730	3 900
CEI	5	4 810	5 400	6 500
CEI	5+	6 370	6 400	6 500

3° Plan pluri-annuel de revalorisation de l'ISH :

Il s'agissait de revaloriser, en 2 tranches, l'indemnité de sujétion horaire (ISH). Dès 2008, une première étape devait porter de 30% à 50%, la majoration des heures de nuit, puis à 70% en 2009.

4° Revalorisation du régime indemnitaire des contrôleurs des travaux publics de l'État du 1^{er} niveau de grade :

Un plan, déroulé sur 2 ans, doit permettre de revaloriser le régime indemnitaire des contrôleurs des travaux publics de l'État du premier niveau de grade affectés dans les DIR. Le nombre de points d'indemnité spécifique de service (ISS) des contrôleurs du premier niveau de grade affectés dans les DIR était bonifié d'un point dès 2008, puis d'un point supplémentaire en 2009. En deux années, la bonification d'ISS attribué au premier niveau de grade du corps portait donc de 7,5 à 9,5 le nombre de points d'ISS des contrôleurs des TPE du premier niveau de grade affectés dans les DIR.

III - RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Organisation des pauses méridiennes

Au cours de la pause méridienne, le problème de la continuité du service peut se poser. Pour y faire face, la solution consistant à mettre les agents en astreinte est à exclure car le dispositif actuel n'est pas voué à couvrir des périodes de courte durée, même dans le cadre de l'astreinte fractionnée. Par contre, l'organisation de travail peut s'adapter pour couvrir ces périodes à travers les trois solutions suivantes :

- **Alterner les pauses** de telle sorte que lorsqu'une équipe est en pause, l'autre est en activité. Cette organisation permet aux agents de disposer d'une véritable pause, avec la garantie que celle-ci ne sera pas interrompue.
- **Interrompre les pauses** lorsque des interventions d'urgence doivent être réalisées. Cette solution, qui peut être mise en œuvre lorsque l'alternance des pauses n'est pas possible, nécessite que les agents puissent rester joignables et ce en dehors de toute rémunération d'une astreinte. Par contre, le temps d'intervention réalisé à l'intérieur des horaires de pause initialement fixés est bien comptabilisé en heures supplémentaires si le temps de pause n'est pas restitué. Au demeurant, le service doit veiller à ce que les agents bénéficient au minimum d'une pause de 20 minutes.
- **Organiser les pauses sur le lieu de travail**, de manière à ce que les agents restent à disposition de l'employeur y compris pendant leur pause (solution à étudier si les deux premières ne peuvent être mises en œuvre). Dans ce cas la totalité du temps de pause est comptabilisée en temps de travail effectif tel que le prévoit l'article 5 de l'arrêté du 8 janvier 2002 qui précise que les pauses méridiennes « *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* ». Le temps de pause est donc inclus dans la durée de la vacation, que l'agent intervienne ou non. S'il intervient, le service doit veiller à ce qu'il bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes.

2. Le repos préventif

Le repos préventif n'existe pas en soi, aucun texte ne prévoit une mise en repos en prévision d'un événement. Il est donc totalement illégal de renvoyer les agents à leur domicile pour une demi journée, sans respect du délai de prévenance de 15 jours et en comptabilisant le temps correspondant en temps de travail effectif. Il est pareillement illégal d'imposer aux agents de poser un congé, un RTT, un repos compensateur ou tout autre jour dont ils bénéficient librement.

En revanche, le service peut utiliser les moyens à sa disposition pour organiser le travail et l'astreinte. En effet, rien n'interdit d'organiser l'astreinte de manière à utiliser au mieux les jours de repos qui découlent du cycle de travail (par exemple la demi-journée de la modalité 1, les repos générés par les bonifications horaires, etc.). De même, le service peut programmer les jours RTT collectifs si nécessaire. Bien entendu, le règlement intérieur doit prévoir ces cas particuliers, qui sont organisés en respect du délai de prévenance de 15 jours.

3. Astreinte et véhicule de service au domicile

Il est tout à fait possible de confier le véhicule de service à un agent placé en astreinte, de manière à ce qu'il puisse intervenir plus rapidement. Cela est même souhaitable notamment pour limiter les déplacements et ainsi les risques d'accident, sous réserve toutefois des moyens disponibles.

Le problème se pose lorsque l'agent est placé en repos récupérateur suite à une intervention. Son heure de reprise étant décalée, il ne peut pas retourner le véhicule à l'heure normale en profitant d'un trajet domicile – lieu de travail. Seuls les impératifs de continuité du service public ou la protection des biens et des personnes peuvent conduire un agent à intervenir pendant une phase de repos, et ramener un véhicule ne fait pas partie de ces impératifs. Cette problématique se pose également si l'agent est en congé, en RTT, ou pour toute autre absence.

Le retour du véhicule n'est possible que lorsque l'agent vient prendre son poste. Si l'agent est absent, le service doit alors faire en sorte que d'autres agents récupèrent le véhicule avec le double des clés (le véhicule étant stationné en dehors du domicile à un endroit convenu), ou bien un autre véhicule est utilisé en attendant.

4. Réglementation européenne du travail de nuit

La directive européenne 2003/88/CE précise que le temps de travail des travailleurs de nuit doit respecter une moyenne de 8h, voire ne jamais dépasser 8h si le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Cette disposition n'est certes pas transposée pour la fonction publique, mais la limitation du temps de travail des travailleurs de nuit a bien été intégrée au code du travail français.

Il est par conséquent conseillé aux services qui mettent en œuvre des cycles de travail comportant des postes de nuit de limiter la durée du travail de nuit tel que la directive le prévoit, et ce même si la vacation n'est pas entièrement comprise entre 22h et 7h.

5. Cas où le délai de prévenance ne peut être respecté pour un chantier

Lorsqu'un chantier doit être programmé selon des horaires atypiques et que le délai de prévenance n'est pas respecté, le principe des heures supplémentaires modulées consisterait à comptabiliser en heures supplémentaires les vacations programmées pour le chantier, desquelles sont déduites les heures normales non effectuées afin de ne rémunérer que la différence. Ce principe, si attractif qu'il puisse paraître, n'est pas conforme à la réglementation car toute heure supplémentaire réalisée au delà des horaires de travail est due et ne peut être vouée à « racheter » un différentiel constaté dans la durée effective du travail hebdomadaire ou annuelle.

Le problème du délai de prévenance trouve sa solution dans un autre dispositif réglementaire. L'arrêté du 8 janvier 2002 permet de modifier l'organisation du travail pour une durée préalablement déterminée, le délai de 15 jours pouvant être réduit s'il s'agit d'une « urgence reconnue ». Cette règle, si peu souple qu'elle puisse paraître, se doit d'être respectée car les sujétions imposées par les rythmes et conditions de travail méritent que l'on garantisse aux agents la prévisibilité de leurs temps de travail et de repos, afin notamment de ne pas nuire à l'organisation de leur vie familiale et sociale ainsi qu'à leur santé.

Par ailleurs, un chantier ne peut être considéré comme une intervention aléatoire lorsqu'il n'est pas programmé sous 15 jours. Le titre II du décret n°2002-259 précise en effet qu'une intervention aléatoire est destinée à répondre à un événement soudain et imprévisible afin d'assurer la protection des biens et des personnes ou la continuité du service public. Sauf cas extrême, par exemple la réparation de nuit d'une glissière de sécurité suite à un accident, un chantier ne peut raisonnablement pas relever de cette définition.

En conclusion, un chantier ne peut être programmé dans un délai inférieur à 15 jours que s'il relève d'une urgence réelle. Le cycle de travail est alors modifié sur la durée du chantier, le temps de travail correspondant étant programmé et donc comptabilisé dans la durée légale du travail. Aucune heure supplémentaire n'est due, en dehors de véritables heures supplémentaires. Naturellement, les agents perçoivent le régime indemnitaire correspondant au cycle de travail mis en œuvre.

Le paiement d'heures supplémentaires pour des travaux de nuit ou de week-end programmés est donc à proscrire, hormis le cas des vacations de courtes durée du week-end pour lesquelles une tolérance est admise.

6. Temps de travail annuel et « banque de temps »

Le principe de la banque de temps consisterait à comptabiliser la différence entre le temps de travail réalisé et un horaire de référence, un bilan étant établi en fin d'année. Si le solde est positif, le nombre d'heures correspondant serait rémunéré en heures supplémentaires ou récupéré, s'il est négatif le service prendrait les mesures nécessaires pour régulariser. Or, si le temps de travail est annualisé dans les textes (1 607 heures), aucun texte ne permet une

telle gestion annuelle. Le dispositif de banque de temps, tel qu'il se présente, est difficilement contrôlable et constitue ainsi un potentiel de graves dérives. Il est par conséquent à proscrire.

7. Le repos compensateurs

Le repos compensateur est destiné à récupérer en temps des heures supplémentaires réalisées. Il existe deux types de repos compensateur, l'un est destiné aux agents ne bénéficiant pas de la rémunération des heures supplémentaires, l'autre est destiné aux agents qui peuvent en bénéficier.

- ***Agents ne bénéficiant pas de la rémunération des heures supplémentaires :***

En application de l'arrêté du 27 décembre 2002, les agents qui ne peuvent pas bénéficier de la rémunération d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, à qui il est demandé d'effectuer un déplacement supplémentaire sur leur lieu de travail pour répondre à une intervention en période d'astreinte ou participer à une cellule de crise pendant une période de repos programmée, bénéficient d'un repos compensateur dont la durée est égale au temps de travail effectif majoré d'un taux égal à :

- x 25 % pour les heures effectuées la nuit, le samedi, ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail ;
- x 50 % pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service, dans un délai de 6 mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ce repos.

- ***Agents bénéficiant de la rémunération des heures supplémentaires :***

En application de l'arrêté du 28 mai 2003, il peut être admis, en lieu et place de toute rémunération pour travaux supplémentaires, l'octroi d'un repos compensateur dont la durée est égale à celle desdits travaux majorée d'un taux égal au taux de majoration réglementaire prévu pour le tarif des heures supplémentaires correspondantes (taux fixés par le décret du 14 janvier 2002 ou le décret du 21 mai 1965 pour les OPA). Le repos compensateur est à prendre dans un délai de 6 mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ce repos.

8. Le repos récupérateur

La sécurité des biens et des personnes ou la continuité du service public peuvent conduire un agent à intervenir en dehors de ses horaires de travail normaux.

Cela conduit inévitablement à interrompre son repos quotidien ou hebdomadaire, voire à le réduire en deçà des limites fixées par les garanties minimales.

Le décret n°2002-259 relatif aux dérogations aux garanties minimales prévoit toutefois de limiter l'effet de ces dérogations, grâce au repos récupérateur (voir parties interventions aléatoires et actions renforcées).

9. Mise en œuvre d'un cycle non permanent

- ***Organisation d'un cycle non permanent***

Selon l'article 1^{er} de l'arrêté du 8 janvier 2002, l'organisation du travail peut être modifiée pour une durée préalablement déterminée lorsque les nécessités de service l'exigent. Sans préjudice des consultations réglementaires nécessaires, un délai de prévenance de 15 jours doit alors être respecté, sauf cas d'urgence reconnu.

Cette modification ponctuelle de l'organisation du travail correspond au cycle de travail non permanent tel que définit au chapitre 4-7 de l'instruction du 26 juillet 2001. Ce cycle correspond à une interruption du cycle de travail habituel, pour mettre en œuvre un cycle particulier sur une période déterminée, dans le respect des garanties minimales.

Le cycle non permanent peut être organisé soit en cycle hebdomadaire, soit en cycle non hebdomadaire. Dans le cas d'un cycle non hebdomadaire, cela peut induire des bonifications horaires réduisant la durée annuelle du temps de travail (arrêté du 3 mai 2002). Dans tous les cas, le cycle non permanent doit être calqué sur les cycles de travail permanents définis par l'arrêté du 8 janvier 2002.

Il est par ailleurs conseillé de conserver la moyenne habituelle de travail sur le cycle non permanent, afin notamment de ne pas perturber le calcul des congés et JRTT. Par exemple, le cycle non permanent d'un agent travaillant selon la modalité 2 devra conserver une moyenne de 36 heures par semaines. Si les travaux nécessitant l'organisation du cycle non permanent conduisent à une durée supérieure, celui-ci devra alors être organisé sur une période plus longue afin de positionner des repos ou réduire la durée quotidienne de manière à rétablir une moyenne de 36 heures.

- ***Cas particuliers***

Des dérogations aux garanties minimales sont possibles lorsque les activités relèvent du titre I du décret n°2002-259, notamment s'il s'agit de la viabilité hivernale des voies de circulation. Ces dérogations sont toutefois limitées, et doivent être programmées dans le cycle.

Il est également possible de déroger au délai de prévenance de 15 jours si la situation est jugée urgente par le chef de service, au sens de « l'urgence reconnue » mentionnée à l'article 1 de l'arrêté du 8 janvier 2002. Il peut s'agir par exemple de mettre en œuvre une organisation spécifique suite à un événement soudain ou imprévisible, pour rétablir la continuité du service public ou de pallier à l'absence inopinée d'un agent inscrit dans un cycle de travail et qui compromettrait la continuité du service public s'il n'était remplacé.

- ***Exemple de cycle non permanent***

Un service souhaite assurer sa présence à une manifestation, dont la date est connue dans un délai supérieur à 15 jours. Il convient dans un premier temps de vérifier que la présence d'une représentation par les agents du ministère est obligatoire. Deux cas doivent être distingués :

- × Soit cette manifestation est une nécessité de service, alors il est possible de faire appel à des volontaires. Si leur nombre n'est pas suffisant ou bien si il n'y a pas de volontaires, le service peut en toute légitimité désigner les agents qui participeront à cette manifestation.
- × Soit cette manifestation n'est pas obligatoire pour des nécessités de service et si le nombre de volontaires n'est pas suffisant la présence du service ne pourra être assurée.

Si la manifestation est une nécessité de service ou bien si il y a assez de volontaires pour une manifestation qui n'est pas une nécessité de service, il revient alors au service d'organiser le travail de l'agent à l'avance par un cycle non permanent.

La manifestation est organisée un dimanche, pour une durée de 7 heures. L'agent exercera donc sa mission sur une durée de 7 heures de temps de travail effectif, auxquelles il faudra ajouter 10% de bonifications horaires de dimanche, soit au total 7,7 heures (7h42). Étant en modalité 4, cela ne modifie pas sa durée de travail habituelle.

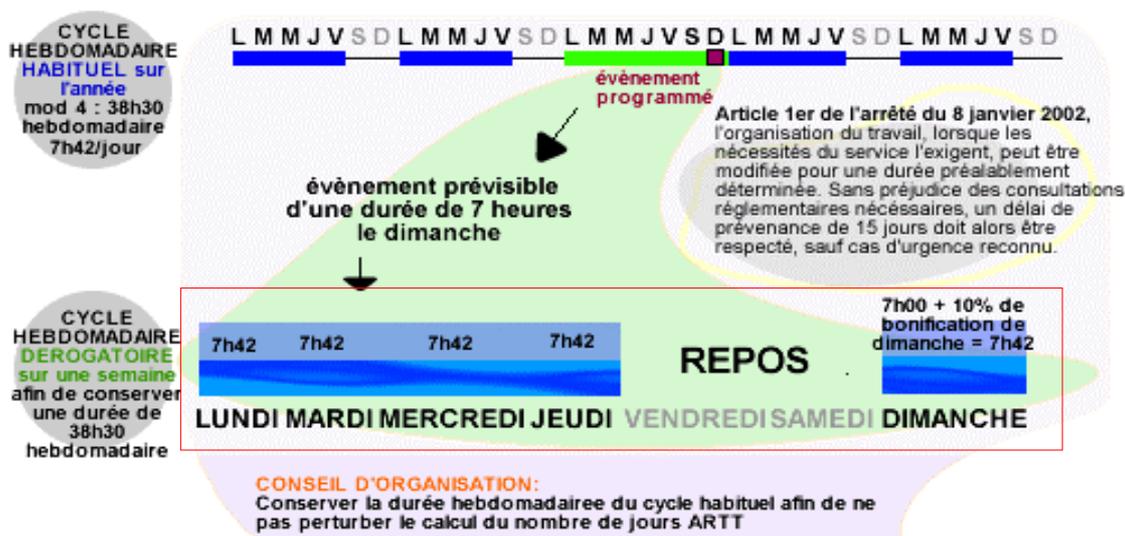
En termes de programmation, il faudra décaler le repos hebdomadaire de l'agent pour qu'il puisse participer à la manifestation dimanche, en vérifiant que cela ne conduise pas à travailler plus de 6 jours consécutifs. Il sera donc en repos vendredi et samedi (schéma ci-après).

L'ORGANISATION D'UN CYCLE DEROGATOIRE

A travers l'exemple d'un événement prévisible d'une durée de 7 heures un dimanche

LEGENDE

■ : TTE



10. Modalités de fonctionnement et cas de recours à l'astreinte

• Définition et principe

L'astreinte est un dispositif permettant de tenir disponibles des agents pour intervenir en dehors de l'horaire normal du service, lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent. L'agent placé en astreinte a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, sans toutefois être à la disposition de son employeur.

L'astreinte est destinée à faire face aux situations suivantes (arrêté du 3 mai 2002) :

- x prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
- x surveillance ou viabilité des infrastructures de transports routier, fluvial et maritime et aéroportuaire ;
- x gardiennage ou maintenance non programmable des locaux et installations ou matériels administratifs et techniques effectués par les agents y compris ceux logés sur place ;
- x inspection de sécurité des navires ;
- x surveillance et contrôle de l'activité portuaire.

Le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 et la circulaire du 22 juin 2005, relative à la mise en oeuvre de l'indemnité d'astreinte, distinguent trois types d'astreinte pour faire face à ces situations :

- x *L'astreinte d'exploitation* : destinée aux agents relevant des corps listés au I du décret n°2003-363, susceptibles d'intervenir pour des actions préventives ou curatives sur les infrastructures.
- x *L'astreinte de décision* : concerne les agents d'encadrement de catégorie A ou assimilés à qui l'on confère une fonction de décision dans le cadre d'un dispositif de permanence.
- x *L'astreinte de sécurité* : permet de rémunérer les personnels de toutes catégories pour des situations autres que celles prévues par l'astreinte d'exploitation. Ils peuvent participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains (logique d'action renforcée en situation de pré-crise ou de crise).

- ***Durée de l'astreinte***

La période d'astreinte s'étend de la fin de la vacation normale jusqu'à la reprise de la vacation suivante. Aucune durée minimale ou maximale n'est prévue par les textes, mais le principe est que l'astreinte couvre des parties de journées non couvertes par les horaires de travail, sans aller jusqu'à couvrir des périodes de courte durée (pause méridienne par exemple) pour lesquelles le maintien à disposition des agents constituerait un temps de travail effectif.

Par ailleurs, les textes indemnitaires prévoient des rémunérations pour des durées forfaitaires de l'astreinte, avec un minimum de rémunération si elle est inférieure à 10h (astreinte fractionnée).

- ***Programmation de l'astreinte***

L'astreinte est mise en place sur décision du chef de service. Les principes du recours à l'astreinte sont soumis au préalable à l'avis du comité local d'hygiène et sécurité puis à l'avis du comité technique paritaire compétent. La programmation de l'astreinte est portée à la connaissance des agents au moins 15 jours calendaires avant le début effectif de l'astreinte.

En cas de modification de la programmation de l'astreinte en deçà du délai minimal, par nécessité de service et en raison de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, une contrepartie est accordée aux agents sous forme de majoration de 50% des taux d'astreinte sur la période modifiée. Dans la pratique, lorsque la probabilité de survenance d'évènements climatiques est réellement très faible (début et fin de viabilité hivernale dans les zones peu touchées), certains services utilisent cette possibilité pour mettre en place des « astreintes conditionnelles ». Dans ce cas la programmation est portée à la connaissance des agents au moins 48 heures avant, sans préjudice des consultations préalables.

Aucune astreinte ne doit être programmée sur les jours de congés annuels ou les jours RTT gérés comme des congés. L'astreinte peut néanmoins couvrir une journée de repos, uniquement pour les situations suivantes :

- jours de repos organisé dans le cycle de travail hors samedi et dimanche ;
- jours de repos équivalent au repos hebdomadaire ;
- jours RTT en organisation collective ;
- jours de repos compensateur en récupération des heures supplémentaires non rémunérées.

Il conviendra de ne mettre des agents en astreinte ces jours là qu'en dernier recours. Le service devra donc rechercher auparavant toutes les solutions possibles avec les autres agents disponibles avant de décider d'une telle mesure.

- ***Astreinte et interventions***

Le dispositif d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention elle-même, qui correspond à un temps de travail effectif et est compensée dans le cadre du dispositif applicable à chaque corps concerné. Par ailleurs, lorsqu'un agent est sollicité pour répondre à une intervention et que celle-ci impose d'effectuer un déplacement supplémentaire sur le lieu de travail, alors la durée du déplacement est également considérée en temps de travail effectif.

D'autre part, le lien entre l'astreinte et les interventions en dehors des horaires habituels ne doit pas être automatique. En effet, la mise en astreinte consiste à pouvoir joindre un agent afin de lui demander d'intervenir. Ainsi, lorsque le responsable est en mesure de joindre un agent pendant son service afin de lui demander d'embaucher plus tôt ou de terminer plus tard son activité, le recours à l'astreinte n'est pas utile. Il s'agit dans ce cas uniquement de demander à l'agent de réaliser des heures supplémentaires.

Par contre, si entre la connaissance de la nécessité d'intervenir et l'heure de l'intervention, l'agent n'est pas en service, alors l'astreinte permet d'avoir la garantie de le joindre pour lui demander de réaliser l'intervention.

- ***Prise en compte des principes de prévention***

Dans certaines situations, le service peut être amené à modifier les tours d'astreinte pour assurer la nécessaire prise en compte de la santé et la sécurité des agents. En effet, si un agent d'astreinte est intervenu à plusieurs reprises et que le maintien en astreinte présente un risque pour sa sécurité et sa santé, le chef de service peut procéder à son remplacement par un autre agent. Le premier agent percevra le montant indemnitaire d'astreinte auquel il aurait dû prétendre, sauf si la période n'a pas débuté. Son remplaçant sera indemnisé pour l'astreinte effectivement réalisée.

Dans de tels cas, il appartient au chef de service de faire en sorte de prévenir les agents le plus tôt possible, afin qu'ils n'aient pas à subir trop de changements dans leur vie personnelle. En tout état de cause, cela ne doit pas conduire à organiser un système d'astreinte « à la carte », qui prévoirait systématiquement des astreintes levées au dernier moment selon les prévisions météo.

Par ailleurs, si les interventions sont statistiquement régulières et nombreuses sur une période donnée, il faudra privilégier les rythmes « courts » d'astreinte et éviter de placer les mêmes agents en astreinte toute la semaine. Le service doit donc examiner au préalable la saisonnalité des événements pour déterminer les périodes de recours à l'astreinte et le nombre d'agents à placer en astreinte. La fréquence de rotation de l'astreinte sera appréciée en fonction des caractéristiques locales, sans que le rythme d'une semaine sur deux ne soit dépassé.

Au cours d'une période d'astreinte marquée par des interventions longues et lourdes, le service peut également apprécier s'il doit positionner des repos en utilisant par exemple les jours de repos programmés dans le cycle (modalité 1 ou cycles non hebdomadaires) ou les JRTT en organisation collective. Le repos compensateur pris en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires est également une possibilité.

- ***Astreintes et travail programmé***

Un agent ne peut être simultanément en astreinte de nuit ou de week-end et en travail programmé (sauf cas tolérés).

- ***Permanence en dortoir***

Une permanence en dortoir est possible en fonction des circonstances locales et en cas de nécessité de service (arrêté du 8 janvier 2003).

11. Les interventions aléatoires

- ***Définition et principe***

« 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 ». Une intervention aléatoire peut conduire à déroger à l'intégralité des garanties minimales, y compris la durée hebdomadaire maximale. Seuls les temps de repos sont observés, de manière à garantir aux agents un repos suffisant avant de reprendre leur service.

Pour comprendre le principe du décret n°2002-259 sur les interventions aléatoires, il faut tout d'abord se référer à la directive 93/104/CE qui a introduit les garanties minimales dans le droit communautaire. Cette directive, aujourd'hui abrogée par la directive 2003/88/CE qui a repris les mêmes dispositions, précisait que :

- x *Art. 3* : le repos journalier est de 11 heures consécutives par période de 24 heures.
- x *Art. 5* : par période de 7 jours, le repos hebdomadaire continu est de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien. En cas de nécessité, un repos minimal de 24h pourra être retenu.

Le principe des périodes de 24 heures ou de 7 jours a été repris pour la vérification des temps de repos. Lorsque la vérification fait état d'un repos insuffisant, l'agent est placé en repos récupérateur dès la fin de sa dernière intervention. Cela peut avoir pour effet de reporter l'heure de reprise de l'agent. Néanmoins, les heures non

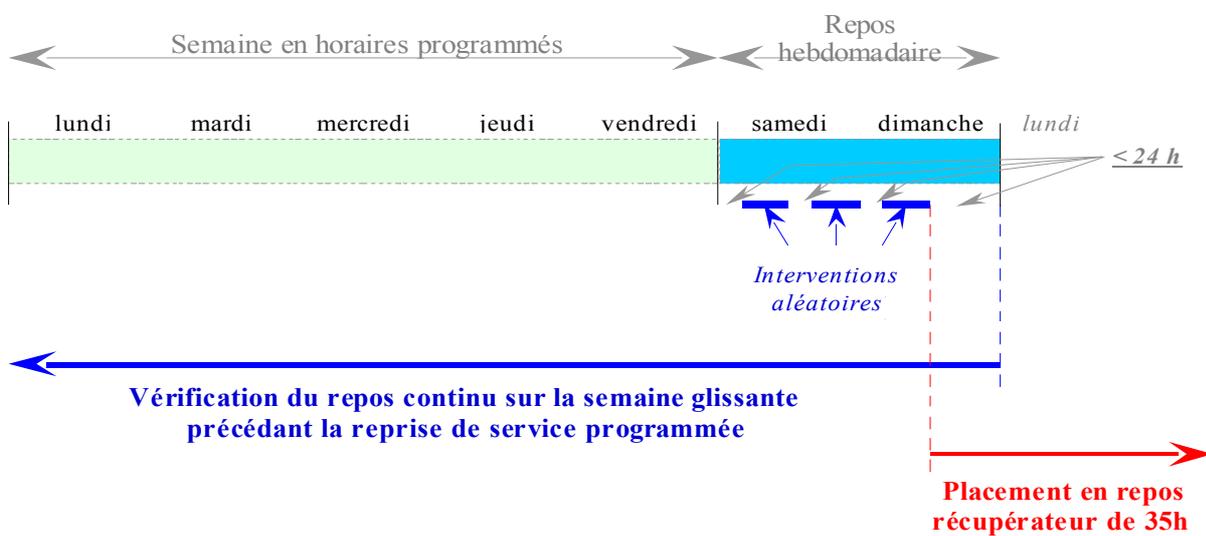
effectuées restent comptabilisées dans le temps de travail effectif comme si elles avaient été effectuées. Par contre, du point de vue des garanties minimales, elles sont bien considérées comme non travaillées et comptent bien comme du repos.

La vérification et le placement en repos récupérateur s'effectuent comme présenté ci-après, le repos hebdomadaire étant le premier à vérifier.

- **Vérification du repos hebdomadaire**

Le décret n°2002-259 prévoit que le repos hebdomadaire puisse être interrompu ou réduit en deçà de 35 heures. Un repos récupérateur de 35 heures est accordé lorsque l'on constate, à l'issue de la dernière intervention, que l'agent n'a pas eu un repos continu d'au moins 24 heures au cours de la semaine glissante précédant sa reprise programmée. Cette vérification est la première à effectuer, que l'intervention se déroule durant le repos hebdomadaire ou non.

Dans l'exemple ci-dessous, l'agent est intervenu plusieurs fois samedi et dimanche et n'a bénéficié à aucun moment d'au moins 24 heures de repos continu, il est donc placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention.

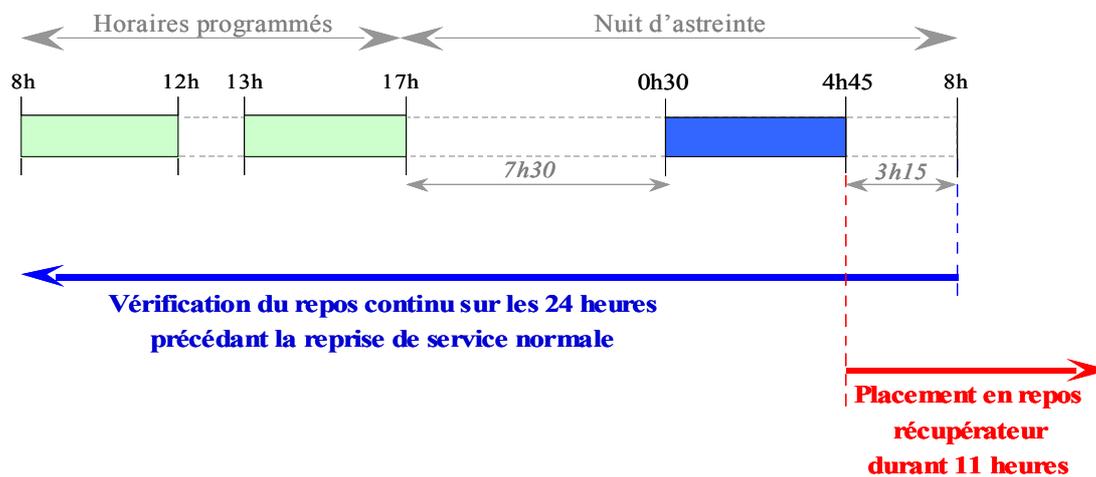


- **Vérification du repos quotidien**

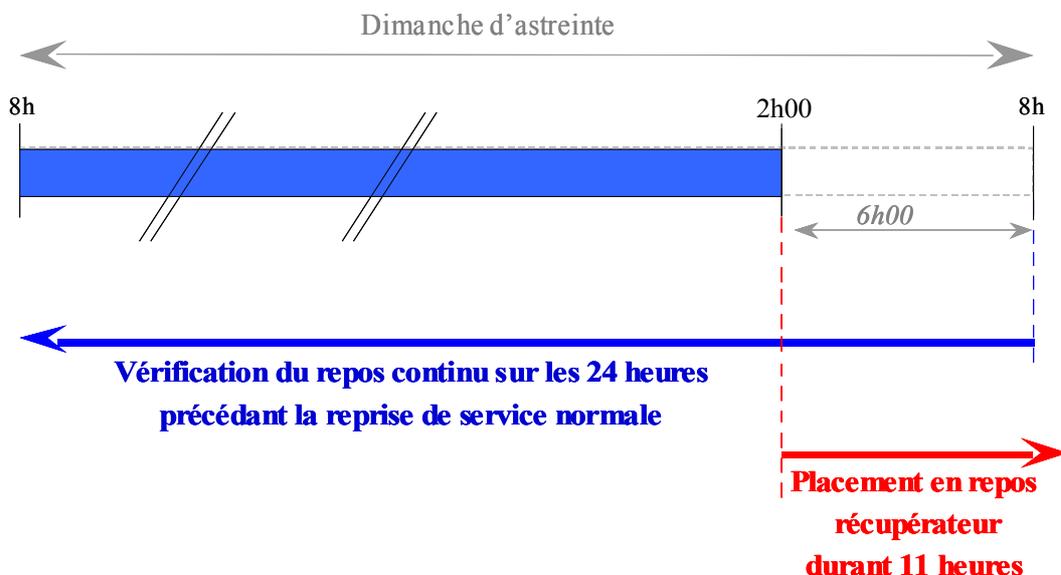
Le décret n°2002-259 prévoit que le repos quotidien puisse être interrompu ou réduit. Un repos récupérateur de 11 heures consécutives est octroyé si, à l'issue de la dernière intervention, il est constaté dans les 24 heures glissantes précédant la reprise de travail programmée :

- x Un repos continu inférieur ou égal à 7 heures ;
- x Au cours de la même semaine, un repos continu réduit pour la seconde fois en dessous de 9 heures (mais au dessus de 7 heures, l'agent n'ayant donc pas bénéficié du repos récupérateur la première fois) ;
- x Entre 22h et 7h, une durée totale d'intervention supérieure à 4 heures et un repos continu inférieur à 11 heures.

Dans l'exemple ci-après, l'agent intervient pour la première fois durant 4h15 (trajet compris). Malgré le constat d'au moins 7h de repos, l'agent est placé en repos récupérateur car la durée totale des interventions dépasse 4h entre 22h et 7h et l'agent n'a bénéficié à aucun moment d'un repos quotidien de 11h consécutives.



Dans l'exemple ci-dessous, l'agent est intervenu le dimanche de 8h à 2h, de manière interrompue mais avec des périodes de repos courtes et non significatives. N'étant pas intervenu le samedi, il a bénéficié d'un repos d'au moins 24 heures et n'a pas droit à un repos récupérateur de 35 heures. Par contre, l'analyse sur les 24 heures précédant sa reprise programmée montre qu'il n'a eu qu'un repos continu de 6 heures. Il est donc placé en repos récupérateur pendant 11 heures.



- **Recommandations de prévention**

Il est à noter que même lorsque la situation ne nécessite pas de repos récupérateur, les principes élémentaires de prévention doivent s'appliquer. Si les interventions sont particulièrement longues et lourdes sur une semaine donnée, le chef de service peut décider de relever de son astreinte un agent après quelques nuits « difficiles » pour le remplacer par un autre agent, qui assurera les astreintes restantes.

De même, si les interventions sont statistiquement régulières et nombreuses sur une période donnée, il faudra privilégier les rythmes « courts » d'astreinte et éviter de placer les mêmes agents en astreinte toute la semaine.

D'autres moyens sont également disponibles si la situation ne donne pas droit au repos récupérateur. Le service peut en effet apprécier, au regard de la prévention des risques professionnels, s'il doit utiliser par exemple les jours de repos programmés dans le cycle (modalité 1 ou cycles non hebdomadaires) ou les JRTT en organisation collective. Le repos compensateur pris en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires est également une possibilité.

Dans tous les cas, le repos doit être placé a posteriori d'un épisode fatiguant, et non en prévention d'une éventuelle intervention (le repos préventif ou de sécurité n'a pas d'existence réglementaire).

- ***Interventions aléatoires et travail programmé***

Des interventions aléatoires ne sauraient être programmées. Il convient de préciser à cet égard que des interventions récurrentes telles qu'en la viabilité hivernale dans les régions au climat rigoureux ou les interventions sur accidents sur les réseaux routiers où elles sont très fréquentes justifient souvent d'une organisation en travail programmé.

12. Les actions renforcées

Les actions renforcées correspondent à des interventions intensives requérant la mobilisation de l'ensemble du personnel d'intervention (ex: POLMAR, forte tempête, etc). Si une telle situation se présente, impliquant une cellule de commandement en préfecture, le service peut être conduit à déroger à l'ensemble des garanties minimales. Le chef de service informe le personnel et ses représentants des dispositions dérogatoires prises dans ce cadre et en rend compte au préfet dans les plus brefs délais.

Contrairement aux interventions aléatoires, le titre III du décret n°2002-259 prévoit une limitation dans le temps des actions renforcées. En effet, les agents ne peuvent demeurer plus de 72 heures à la disposition permanente de l'autorité hiérarchique.

Les agents doivent bénéficier de repos quotidiens dont la durée ne peut être inférieure, par tranche de 24 heures, à :

- x 7 heures pendant la première tranche ;
- x 8 heures pendant la deuxième tranche ;
- x 9 heures pendant la troisième tranche.

Si la somme des repos successifs est inférieure à 27 heures, ce qui est le cas lorsqu'un agent ne bénéficie que des repos ci-dessus définis, alors celui-ci est placé en repos récupérateur pendant 35 heures à l'issue de sa dernière intervention.

En outre, un agent participant à une action renforcée ne peut être conduit à réaliser plus de 60 heures de travail sur une période quelconque de 7 jours consécutifs comprenant la période de mise en oeuvre. Le service devra également veiller à ce que la moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives soit respectée.

13. Repères sur le travail posté

- ***Définition et champ d'application :***

L'instruction du 26 juillet 2001 définit le travail posté comme une organisation permanente de travail en équipes successives qui s'exerce en continu ou sur une plage journalière étendue. Le recours à cette organisation de travail est réservé aux activités suivantes, nécessitant une continuité du service public :

- les activités de PC opérationnels ou de vigie (CIGT, gestion des tunnels, voies à fort trafic, capitaineries de ports, phares à terre ou en mer) ;
- le travail à la marée ;
- les activités nécessitant une large amplitude de présence (barrages, écluses, standard, secrétariats des cabinets ministériels, entretien et exploitation en subdivisions autoroutières ou pour voies à fort trafic).

- **Durée annuelle du travail :**

Le travail en équipes successives comporte des sujétions liées au travail en horaires décalées, qui sont compensées dans le cadre du dispositif prévu par l'arrête du 3 mai 2002, en application de l'article 1^{er} du décret n°2000-815. Pour tenir compte des sujétions de travail de nuit, de dimanche et des jours fériés, le temps de travail est bonifié de manière à réduire la durée annuelle du travail en deçà de 1607 heures. Les taux de bonification sont les suivants :

- Heure de nuit, entre 22h et 7h : 20%
- Heure de dimanche, du samedi 18h au lundi 7h : 10%
- Heure de jour férié, de la veille 18h au lendemain 7h : 10%

Ces taux sont cumulables. Une heure effectuée de nuit, un dimanche tombant un jour férié est bonifiée de 40%.

Il est rappelé que ces bonifications ne s'appliquent pas au service fait. Le calcul doit être fait préalablement à la mise en œuvre du cycle de travail, en fonction du nombre de nuits, de dimanches et de jours fériés qui seront travaillés annuellement à ce poste de travail. La bonification totale est ensuite rapportée au nombre d'agents affectés à ce poste, de manière forfaitaire. Chaque agent aura donc une durée de travail annuelle équivalente (étant donné qu'ils sont soumis au même cycle de travail).

Ainsi, ces bonifications ne sont pas vouées à réduire la durée des vacances qui tombent sur des dimanches, jours fériés ou la nuit. Il s'agit bien d'une réduction annuelle, qui n'a pas d'impact sur le temps de travail quotidien. Par contre, la durée du travail étant inférieure à 1607 heures, les agents travaillent moins de jours dans l'année et bénéficient par conséquent de jours de repos supplémentaires. Ces repos sont organisés et programmés dans le cycle de travail, tel que le précise l'instruction du 26 juillet 2001.

Il est en outre à noter que les bonifications calculées au titre de la seconde part de l'indemnité de sujétions horaires peuvent s'ajouter aux bonifications prévues par l'arrêté du 3 mai 2002 modifié. L'article 5 du décret n°2002-532 modifié précise en effet que l'indemnisation peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps. Ce choix est fait par service, en fonction de l'organisation collective du travail. Il convient toutefois de respecter les bornes fixées par l'arrêté du 3 mai 2002 modifié, à savoir une durée annuelle et une durée hebdomadaire ne pouvant être inférieures respectivement à 1466 heures et 32 heures.

- **Congés annuels et jours de repos :**

En ce qui concerne les congés annuels, l'article 1 du décret n°84-972 stipule que tout fonctionnaire de l'État a droit, pour un service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, et non en heures.

Il convient donc de déterminer pour chaque cycle le nombre moyen de jours de travail. A titre d'exemple, un cycle qui conduirait à programmer en moyenne sur l'année 4,2 jours de travail par semaine donnerait droit à $5 \times 4,2 = 21$ jours de congés annuels, augmentés des jours de fractionnement si les conditions sont respectées (décret n°84-972).

Quant aux jours RTT, l'arrêté du 8 janvier 2002 n'en prévoit l'attribution que pour les cycles hebdomadaires, dont les modalités de mise en œuvre sont clairement définies. Les cycles pluri-hebdomadaires ne comportent donc pas de jours RTT. Toutefois, les agents bénéficient d'un certain nombre de jours de repos en plus des congés.

A titre d'exemple, un service désire couvrir une activité 7j/7 sur 361 jours par an (4 jours de fermeture). Le cycle de travail est fixé à 5 jours par semaine, et la durée des vacances à 7 heures. Cela induit 104 jours de repos hebdomadaire et 25 jours de congés annuels.

Il reste maintenant à déterminer le nombre de jours travaillés dans l'année pour atteindre 1607 heures. Étant donné que le poste implique de travailler les dimanches et jours fériés, 25 heures de bonifications (estimation pour l'exemple) sont à prendre en compte au titre des bonifications prévues par l'arrêté du 3 mai 2002. En conséquence, les agents devront réaliser $1607 - 25 = 1582$ heures de travail effectif, qui seront réalisées en $1582/7 = 226$ vacations de 7 heures.

Ainsi, il reste $361 - 25 - 104 - 226 = 6$ jours de repos (en plus des 4 jours de fermeture), dont le mode de programmation doit être précisé au règlement intérieur du service.

• **Mise en œuvre du travail posté :**

L'organisation détaillée du poste doit faire l'objet d'une concertation locale et être soumise pour avis aux consultations préalables. Elle doit prévoir les conditions de prise de congés, les modalités de remplacement en cas d'absence et ménager les disponibilités nécessaires à l'exercice des droits syndicaux et sociaux.

Réglementairement, le travail posté correspond à un cycle pluri-hebdomadaire tel que défini par l'arrêté du 8 janvier 2002. Il s'agit d'un cycle dont la référence est un nombre de semaines déterminé à l'avance qui se répète à l'identique. Le travail et le repos sont organisés de manière à atteindre la durée annuelle de 1607 heures et respecter les garanties minimales. Les jours de travail sont programmés pour que les agents bénéficient d'un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs, comprenant au moins 2 dimanches sur 5. Ces 2 jours de repos peuvent ne pas se situer au sein d'une même semaine civile, sans que cela conduise à des périodes de travail de plus de 6 jours consécutifs.

A titre d'exemple, le schéma ci-dessous correspond au cycle de travail d'un agent, d'une durée de 3 semaines et qui se répète à l'identique. Cet agent bénéficie de 2 dimanches sur 3, son repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs et il ne travaille jamais plus de 6 jours. Les dispositions de l'arrêté du 8 janvier 2002 sont respectées.

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Au delà des dispositions sus-citées, l'instruction du 16 janvier 2003 relative à l'organisation du travail en équipes successives apporte des instructions complémentaires sur l'organisation du travail, et également des instructions spécifiques sur la formation et le suivi médical des agents. En termes d'organisation du travail, il s'agit de :

- organiser le travail en privilégiant les rotations courtes dans le sens horaire (matin, après-midi, nuit) et en prévoyant un recouvrement nécessaire au passage des consignes.
- gérer les absences, programmées ou non prévues (congés, formation, activités sociales et syndicales, maladie, etc.), en faisant appel à un système de remplacement fiable qui prenne en compte le respect des garanties minimales, afin de limiter aux seuls cas les plus imprévisibles l'utilisation des dérogations prévues par le décret n°2002-259.
- tenir compte, dans l'organisation des tâches, des différences de vigilance selon les heures d'activité ainsi que des équipements de sécurité.

Pour ce qui concerne la formation, l'instruction du 16 janvier 2003 stipule que les agents et l'encadrement doivent recevoir une formation spécifique aux règles d'organisation du travail ainsi qu'aux dispositions d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre pour ce type de poste. Pour les agents nouvellement affectés, cette formation doit avoir lieu préalablement à leur affectation.

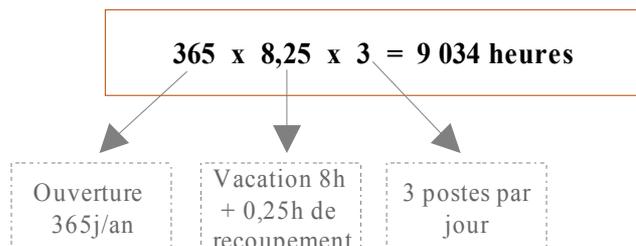
En termes de suivi médical, l'instruction impose au médecin de prévention d'établir une fiche de suivi « travail posté », à joindre au curriculum-laboris de l'agent (qui lui sera remis lors de son départ à la retraite). Il doit également élaborer des recommandations personnalisées aux agents sur les principes d'hygiène de vie relatifs aux contraintes liées à leur situation de travail.

Dans le cas où le poste comporte des vacations de nuit¹, des mesures complémentaires de surveillance médicale doivent être appliquées. En cas de travail posté occasionnel comprenant des vacations de nuit, un bilan médical préalable à l'affectation est nécessaire. En cas de travail posté permanent comportant des vacations de nuit, le bilan médical préalable est complété par 2 visites médicales les 6 premiers mois, afin d'évaluer le retentissement potentiel du travail de nuit sur la santé. Puis, entre 2 visites annuelles, une visite médicale semestrielle systématique est nécessaire. Cette visite peut éventuellement être complétée par des visites plus fréquentes à l'initiative du médecin de prévention qui, s'il constate une altération de l'état de santé de l'agent, peut proposer à l'administration un aménagement de poste de jour.

¹ - un agent est considéré comme affecté sur un poste de nuit s'il accomplit au moins 2 fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins 3h de son temps de travail quotidien la nuit, ou s'il accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270h de son temps de travail la nuit.

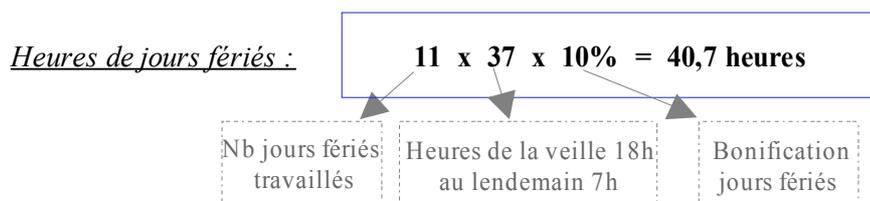
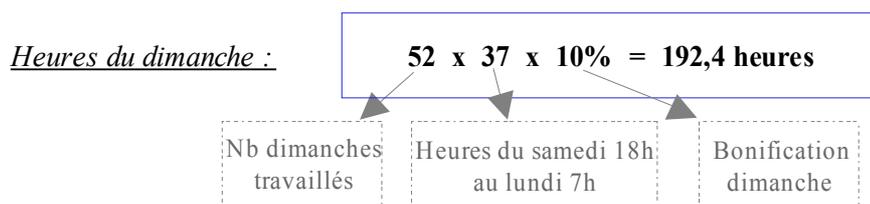
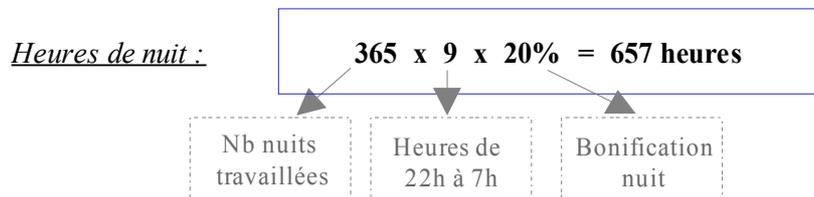
14. Exemple de dimensionnement d'un poste en 3x8

- *Volume d'heures à assurer sur le poste de travail (travail effectif) :*



- *Volume d'heures total sur le poste de travail :*

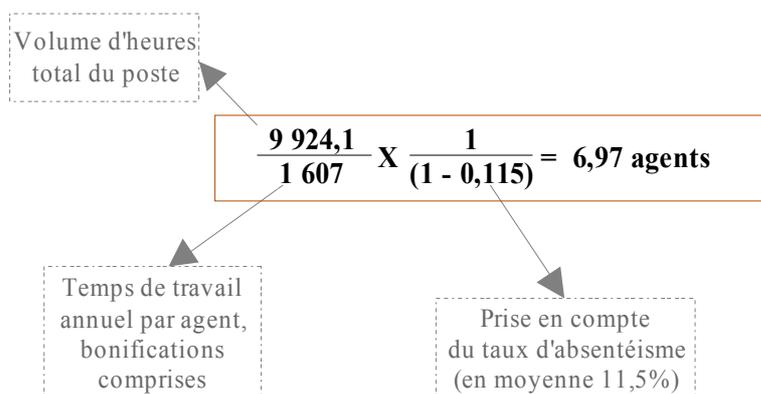
Les agents affectés à ce poste de travail devront effectuer des heures de travail la nuit, les dimanches ainsi que les jours fériés. Pour tenir compte de ces sujétions, l'arrêté du 3 mai 2002 fixe des taux de bonification qui réduisent le temps de travail annuel des agents en deçà de 1 607 heures. Le calcul s'effectue sur l'année, en déterminant dans un premier temps la bonification totale liée au poste de travail :



Au total, les bonifications s'élèvent à 890,1 heures. Le volume d'heures du poste est donc de :

$$9\,034 + 890,1 = 9\,924,1 \text{ heures}$$

- **Nombre d'agents nécessaire pour tenir le poste :**



En tenant compte d'un taux d'absentéisme moyen de 11,5%, il apparaît que 7 agents sont nécessaires au fonctionnement du poste. Naturellement, le taux d'absentéisme retenu dans cet exemple ne reflète pas nécessairement l'absentéisme réel d'un service, qui peut être plus élevé (pour cause de formations, tâches administratives annexes, etc.).

Si localement les absences réelles sont supérieures au taux d'absence susvisé, le calcul peut conduire à placer un agent supplémentaire, soit en permanence, soit ponctuellement pour des remplacements supplémentaires effectués par cet agent voire par d'autres agents effectuant des remplacements ponctuels. Par contre il est alors nécessaire de prévoir un dispositif permettant de disposer de remplaçants en cas d'absence impromptue. Une mise en astreinte d'un agent par vacation peut être envisagée.

- **Vérification du temps de travail annuel des agents :**

Sur l'année, le poste conduit à $365 \times 3 = 1\,095$ vacations, soit **156,5 vacations par agent**.

Chaque agent réalise donc $156,5 \times 8,25 = 1\,291,12$ heures de travail effectif.

A ce temps de travail, il faut ajouter les bonifications horaires, soit $1\,291,12 + (890,1 / 7) = 1\,418,3$ heures.

Le total n'atteint pas 1 607 heures. Il manque **188,7 heures**, que le service pourra répartir par exemple en 27 journées de 7h de travail administratif, d'entretien, etc. Ainsi, le temps de travail annuel pour chaque agent est :

Temps de travail effectif : $1\,291,12 + (27 \times 7h) = 1\,480,12$ heures²

Temps de travail bonifié : $1\,480,12 + (890,1 / 7) = 1\,607,2$ heures

- **Détermination des caractéristiques du cycle de travail :**

Sur l'année, chaque agent travaille en moyenne $156,5 + 27 = 183,5$ jours.

Ces vacations sont à accomplir sur $52 - 5$ (congés annuels) = **47 semaines**.

Les agents travaillent donc en moyenne $183,5 / 47 = 3,9$ jours par semaine.

En fonction de ce calcul, le service peut organiser un cycle de travail moyen de 4 jours par semaine, ce qui induit :

Congés annuels : **20 jours** (5 fois les obligations hebdomadaires)

Repos hebdomadaires : **156 jours** (3 jours par semaine)

Repos supplémentaires à programmer : **5,5 jours** ($= 365 - 156 - 20 - 183,5$)

²Ne peut être inférieur à 1 466 heures (arrêté du 3 mai 2002)

15. Exemple de cycle de travail intégrant un poste de nuit ponctuel

Ce paragraphe est destiné à montrer la manière d'appréhender la programmation du travail de nuit (sans aborder le volet indemnitaire, notamment l'ISH).

Il est rappelé que ne doit être organisé du travail de nuit que pour les activités ne pouvant être réalisées que de nuit.

Dans cet exemple, l'équipe dont le service est organisée en cycle hebdomadaire, selon la modalité n°1. Toutes les semaines sont donc organisées de la même manière, avec des horaires journaliers de 8h à 17h comprenant une pause méridienne d'une heure. La demi-journée de repos dérogée par la modalité n°1 est placée le vendredi après-midi.

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
08:00					
09:00					
10:00					
11:00					
12:00					
13:00					
14:00					
15:00					
16:00					
17:00					

Cette équipe doit réaliser un chantier de nuit, programmé suffisamment à l'avance pour mettre en place un cycle de travail non permanent. Ce chantier doit durer deux nuits, du lundi au mercredi, avec une amplitude imposée de 20h à 6h.

Plusieurs cycles non permanents sont étudiés ci-après :

- Cycle 1 : conserve la durée hebdomadaire du travail (36h) et intègre des heures supplémentaires pour couvrir la plage de nuit de 10h. Cependant, la réglementation ne permet un tel cycle de travail.
- Cycle 2 : couvre également une plage horaire de nuit étendue, mais respecte les contraintes réglementaires.
- Cycle 3 : cycle de plusieurs semaines intégrant directement la possibilité de programmer des chantiers de nuit sans modifier la durée du cycle.

Cycle 1 : dans le but de ne pas perturber le calcul des JRTT (3,5 en modalité 1), le service décide de mettre en place un cycle non permanent qui respecte la durée habituelle du travail de 36h par semaine. Ce cycle consiste à :

- travailler le lundi matin de 8h à 12h
- démarrer la première nuit lundi soir à 20h pour finir mardi à 6h, avec 3 heures supplémentaires comprises ;
- réaliser la deuxième nuit selon les mêmes horaires, avec également 3 heures supplémentaires ;
- travailler le jeudi selon les horaires habituels de 8h à 17h, ainsi que le vendredi.

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
01:00					
02:00					
03:00					
04:00					
05:00					
06:00					
07:00					
08:00					
09:00					
10:00					
11:00					
12:00					
13:00					
14:00					
15:00					
16:00					
17:00					
18:00					
19:00					
20:00					
21:00					
22:00					
23:00					
00:00					

Au premier abord, ce cycle comporte un double avantage : il permet au service de couvrir une plage horaire de nuit étendue, et il permet aux agents de cumuler 6 heures supplémentaires. **Cependant, la réglementation ne permet pas d'organiser un tel cycle de travail, notamment pour des raisons d'hygiène et de sécurité.**

Plusieurs défauts peuvent être constatés :

- *Respect des garanties minimales* : sur 24h, entre lundi 8h et mardi 8h, l'agent n'a pas bénéficié de 11h de repos quotidien ni même 9h.
- *Respect de la directive européenne 2003/88/CE* : la durée des vacations de nuit est de 10h alors que la directive fixe la limite à 8h en moyenne.
- Au delà du fait que les nuits sont longues, la semaine contient 40h de travail alors que celle-ci peut être qualifiée de difficile, et le fait de rémunérer 6 heures supplémentaires n'atténue pas l'impact sur la santé des agents.

Cycle 2 : afin d'être en conformité réglementaire, le service décide de mettre en oeuvre un autre cycle de travail. La contrainte imposée étant que le chantier se déroule de 20h à 6h, la solution retenue est d'organiser deux équipes selon les horaires suivants :

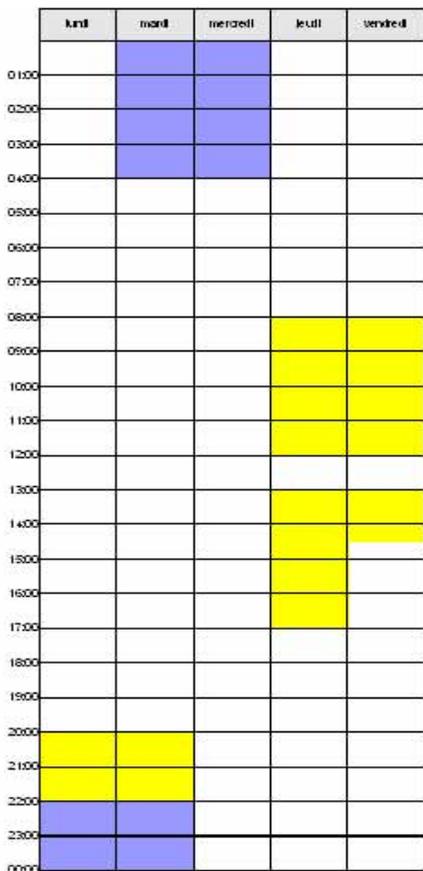
Equipe 1 :

- lundi : journée de repos
- lundi et mardi soirs : chantier de 20h à 4h
- jeudi : travail de 8h à 17h
- vendredi : travail de 8h à 14h30

Equipe 2 :

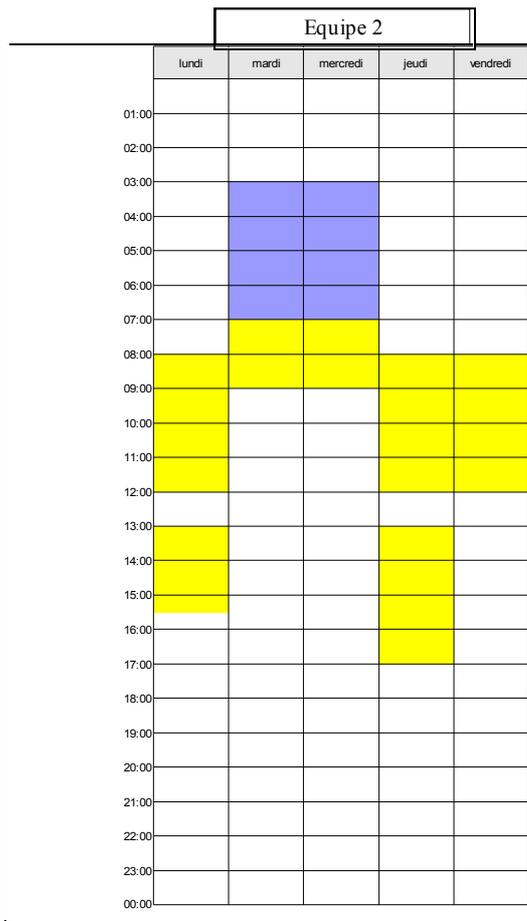
- lundi : travail de 8h à 15h30
- mardi et mercredi : chantier de 3h à 6h et autres tâches de 6h à 9h
- jeudi : travail de 8h à 17h
- vendredi : travail de 8h à 12h

Equipe 1



Cycle normal	4	8	4	8	5,5	29,5
Bonifications	0,4	1,2	0,8			2,4
Total						31,9

Equipe 2



	6,5	6	6	8	4	30,8
		0,8	0,8			1,6
Total						32,1

Ce cycle respecte en tous points la réglementation. De plus aucune heure supplémentaire n'est programmée, et la durée du travail est cohérente (32h par équipe). Bien entendu un autre découpage horaire est possible, il ne s'agit ici que d'un exemple. L'analyse a priori des risques professionnels que le service doit réaliser pour le chantier concerné peut s'accompagner d'une analyse des rythmes biologiques des agents, qui permet de tenir compte notamment des différences de vigilance selon les horaires ou des temps de trajet pour se rendre sur le chantier, afin de définir de manière efficace les horaires de début et de fin des vacations, les pauses, etc.

En termes d'organisation du travail, cet exemple démontre la difficulté d'appréhender les cycles non permanents comportant du travail de nuit sur une seule semaine. En effet, il est difficile de conserver la durée habituelle du travail sur la semaine, l'impact doit être réparti sur plusieurs semaines afin de rétablir le temps de travail à 36h en moyenne.

Cycle 3 : de mûres réflexions conduisent le service à mettre en oeuvre un nouveau cycle de travail sur trois semaines. De plus, le service décide de mettre en oeuvre ce cycle de manière permanente, ce qui permet d'intégrer directement dans le cycle des agents la possibilité de programmer des chantiers de nuit ponctuels sans recalculer à chaque fois le temps de travail.

Le cycle retenu s'étend sur trois semaines, tel que présenté ci-dessous :

<p><i>Semaines 1 et 2 : 36h30 hebdomadaires</i></p> <ul style="list-style-type: none">- horaires 8h – 17h (pause méridienne d'une heure) du lundi au jeudi- horaires 8h – 12h30 le vendredi	<p><i>Semaine 3 : 32h hebdomadaires</i></p> <ul style="list-style-type: none">- horaires 8h – 17h (pause méridienne d'une heure) du lundi au jeudi- journée de repos le vendredi
---	--

Les agents travaillent désormais selon un cycle pluri-hebdomadaire, qui n'ouvre pas droit à des jours RTT. De plus, la moyenne hebdomadaire correspondant à 35h, aucun jour de repos complémentaire n'est à programmer (on considère par ailleurs que l'impact de la journée de solidarité est pris en compte). Au niveau des congés annuels, le calcul de cinq fois les obligations hebdomadaires abouti à 23,5 jours de congés.

L'intérêt d'un tel cycle est que le service peut remplacer la semaine n°3 par une semaine comportant du travail de nuit (telle que le cycle 2 ci-avant), sous réserve bien entendu du respect du délai de prévenance de 15 jours. Le service peut ainsi définir plusieurs semaines types comportant de une à quatre nuits et dont la durée hebdomadaire reste de 32h (bonifications de 20% pour travail de nuit comprises).

De nombreuses autres possibilités existent, le cycle de trois semaines n'étant qu'un exemple, des cycles plus longs peuvent également être étudiés. La durée moyenne hebdomadaire du cycle est également donnée à titre d'exemple, il est possible qu'elle soit supérieure à 35h pour dégager un certain nombre de jours de repos à programmer dans l'année.

Cycle 3 bis : pour donner un autre exemple, le service pourrait organiser un cycle de six semaines, tel que :

- semaines 1 et 2 : 36h sur 5 jours
- semaine 3 et 4 : 40h sur 5 jours
- semaines 5 et 6 : 32h sur 4 jours

En moyenne, ce cycle conduit à travailler 36h sur 4,66 jours. En sus de 23,5 jours de congés annuels, ce cycle permet de dégager, déduction faite des jours fériés non travaillés, environ 21h en plus des 1607h (car sur l'année le cycle conduit à travailler près de 1628h) que le service traduirait en jours repos à programmer dans l'année (3 jours si l'on calcule avec la durée moyenne d'une journée).

L'intérêt de ce cycle est identique au premier cycle ci-dessus, c'est à dire de pouvoir remplacer les semaines à 32h par des semaines types comportant des vacances de nuit.

En conclusion, le travail de nuit doit faire l'objet d'une réflexion préalable. Il n'existe donc pas une solution unique, car cela dépend des contraintes imposées (nombre de nuits, durée, etc.), de l'histoire de l'organisation du travail au sein du service (notamment sur la durée des cycles et le nombre de jours de repos dans l'année), et naturellement du dialogue social.

IV - FORMATION

La formation a fait l'objet d'un groupe de travail spécifique. En effet, il a été décidé que la DRH organiserait, en lien avec la DIT, une réflexion sur la formation des personnels d'exploitation dans les DIR.

Le programme de travail s'est organisé en deux étapes classées par ordre de priorité :

- Le recrutement – la formation post-recrutement – la formation continue. Il était prévu en outre de faire un point sur l'organisation matérielle et les conditions d'accès à la formation.
- La préparation aux examens et concours (PEC) – la formation de la chaîne hiérarchique et des autres personnels des DIR.

Les problématiques d'accès au corps des contrôleurs des TPE doivent être examinées dans un groupe de travail spécifique.

1. Le recrutement, la formation post-recrutement et continue

Le groupe était chargé d'examiner les modalités de recrutement et le contenu des épreuves des agents d'exploitation, échelle 3 (E3) sans concours ; agents d'exploitation spécialisés échelle 4 (E4) par concours externe et chefs d'équipe d'exploitation des TPE par concours professionnel sur épreuves.

Lors de la réunion du 6 février 2009, le service de la gestion du personnel (DRH/SGP) a présenté deux projets d'arrêtés relatifs aux modalités du recrutement en E3 et E4. Ces documents ont été stabilisés lors de réunions en mars et avril 2009.

Les représentants du personnel ont demandé que soit portée une attention particulière aux conditions d'insertion sociale des agents recrutés sans concours, et réaffirmé que ce mode de recrutement doit demeurer marginal. L'administration considère qu'il convient en effet de leur assurer une formation adaptée, et confirme que le recrutement en E3 est un recrutement de dimension sociale caractérisé par 3 critères :

- a) les candidats doivent être en précarité sociale ;
- b) ils doivent être inscrits au pôle emploi ;
- c) aucun diplôme n'est exigé, ce mode de recrutement étant mis en place pour permettre à des personnes sans diplôme d'accéder à des postes dans la fonction publique.

Une circulaire relative au recrutement sans concours dans le corps des agents d'exploitation des TPE a été présentée au groupe de travail lors des réunions des 25 mars et 7 avril 2009. Toutefois, les travaux du groupe de travail n'ont pu se poursuivre suite à un problème de représentation des personnels d'exploitation. Les discussions reprendront dès que possible.

Dans le cadre de ce travail, seront abordés d'autres sujets tels que les formations de type CACES.

2. La préparation aux examens et concours

Les représentants du personnel ont demandé que la PEC d'accès au grade de chef d'équipe soit considérée comme faisant partie des sujets prioritaires, le concours de CEE devant être ouvert au printemps prochain.