

Le 09/10/2013

Cadrage ARTT des agents affectés à bord des patrouilleurs des affaires maritimes (PAM)



SOMMAIRE

1 – DÉFINITIONS ET SEUILS.....	4
2 – CONDITIONS D’EMPLOIS DES AGENTS SELON LES RÉGIMES DE TRAVAIL	5
2.1 - Le régime embarqué.....	5
2.2 - Le régime non-embarqué.....	6
2.3 - Stages.....	6
2.4 – Reliquats horaires.....	7
2.5 - Modalités de décompte des temps.....	7
3 – PLANIFICATION ET PROGRAMMATION DU TRAVAIL – MODALITÉS PARTICULIÈRES... 7	7
3.1 – Planification.....	7
3.2 – Remplacement.....	8
4 – CONGÉS ANNUELS.....	8
5- CONGÉS DE MALADIE.....	9
6- PARTICIPATION AUX RÉUNIONS ORGANISÉES PAR L’ADMINISTRATION.....	9
7- DISPOSITIONS FINALES.....	9

Textes de références

- directive n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- loi n°84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'État ;
- décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ;
- décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État ;
- décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;
- décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales ;
- décret n°2003-757 du 1er août 2003 relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois de certains personnels du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;
- arrêté du 3 mai 2002 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État en ce qui concerne certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement ;
- arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat ;
- instruction du ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement du 6 janvier 2011 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

1 – Définitions et seuils

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 définit le *temps de travail effectif* comme « *le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Il est fixé à 1607 heures par an.

Ce même décret autorise la fixation de durées équivalentes à la durée légale de 1607 heures, sous réserve du respect de l'intégralité des prescriptions minimales édictées par cette directive en vue de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs. Cette durée, équivalente à la durée réglementaire du travail doit, en application de la directive 2003/88/CE, respecter cumulativement les deux règles suivantes :

- un temps de présence programmé de 48 heures par semaine en moyenne par agent sur une période de 4 mois¹, soit 832 heures sur cette même durée ;
- un temps de présence effective de 2256 heures par agent et par an.

Ces seuils s'appliquent à l'ensemble des personnels affectés en service continu sur les patrouilleurs et se substituent aux temps les concernant prévus par le décret n°2003-757 du 1er août 2003 dans l'attente de sa modification.

Les 2256 heures équivalentes à la durée réglementaire du travail se répartissent entre du *temps de présence effective* dans le cas du régime embarqué et du *temps de travail effectif* en régime non embarqué selon les modalités prévues par le présent cadrage.

Le temps de présence effective tel que défini ci-dessus se partage entre un *temps d'action* et un *temps*

¹ - par analogie à la notion d'année civile, référence en matière notamment de congés, les périodes de 4 mois couvrent successivement les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril, du 1^{er} mai au 31 août et du 1^{er} septembre au 31 décembre (ou encore par analogie à la définition de la semaine civile – code du travail article L3122-1 « Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures »).

*d'inaction*². Le temps d'inaction s'entend comme le temps passé à bord et pendant lequel l'agent, tout en étant à la disposition de l'employeur, est mobilisable mais n'est pas effectivement mobilisé.

Le *temps programmé* est la somme du temps de présence effective, du temps de travail effectif et des congés annuels (tout congé annuel ne pouvant être pris que sur une période de travail programmé, le congé annuel est du temps programmé).

Le *temps de repos* est le temps où l'agent peut vaquer à ses propres occupations et n'est plus à la disposition de son employeur. Il ne peut pas y avoir de temps de repos pendant les temps de présence effective. Le temps de repos comprend les périodes de congés annuel, les jours de fractionnement des congés annuels et les repos de cycle.

Le *repos de cycle* est la période non travaillée immédiatement consécutive à un embarquement et d'une durée égale à celui-ci.

Un *embarquement* standard est une période programmée de douze jours, commençant généralement un lundi, pendant laquelle l'agent est à la disposition de son employeur en service continu ; cette période peut, le cas échéant, être inférieure ou supérieure à douze jours mais en aucun dépasser quatorze jours.

Le *régime embarqué* est le régime de travail appliqué aux agents pendant la durée d'un embarquement.

Le *régime non-embarqué* est le régime de travail appliqué aux agents hors embarquement.

2 – Conditions d'emplois des agents selon les régimes de travail

Selon les situations, un agent affecté sur un PAM est susceptible d'être employé dans le cadre d'un régime embarqué ou d'un régime non-embarqué. Le régime embarqué constitue le régime de référence pour le décompte du temps de travail.

2.1 - Le régime embarqué

L'intégralité du temps passé dans le cadre du régime embarqué répond à la définition de l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié. Ainsi, pendant tout le temps de présence effective, l'agent est à la disposition de l'employeur et est donc susceptible d'être mobilisé.

Les garanties minimales prévues dans le cadre du régime non embarqué ne peuvent pas s'appliquer au régime embarqué.

Toutefois, pour l'organisation quotidienne du travail à bord, le temps de présence effective devra comprendre des temps d'inaction, tels que définis ci-dessus, qui devront être au minimum de 10 heures par jour dont au moins 6 heures d'inaction continue.

Entrent principalement dans ce régime les périodes pendant lesquelles les agents effectuent des missions à bord ou depuis le bord avec des contraintes opérationnelles telles que le régime de travail non-embarqué n'est pas adapté.

2 - par analogie aux « périodes d'inaction » mentionnées à l'article L3121-9 du code du travail pour des cas similaires.

L'intégralité du temps individuel de présence effective en régime embarqué ne peut être répartie sur une période de plus de 104 jours par an.

2.2 - Le régime non-embarqué

Le temps de travail dans ce régime doit respecter les garanties minimales prévues par le décret 2000-815, en particulier :

- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien entre deux périodes de travail de onze heures.

Entrent dans ce régime, entre autres : les formations (à l'exception des formations collectives embarquées), les périodes de maintenance lorsque l'agent n'est pas affecté à l'équipe de sécurité, les journées de travail organisées en dehors des périodes d'embarquement.

Ce régime n'a pas vocation, sauf situation exceptionnelle, à excéder individuellement une durée équivalente à 274 heures embarquées organisées sur un maximum de 22 vacations travaillées de 8h45 [22 ~ ((274/ (2256/1607)) / 8,75)], mais dont la durée effective peut être inférieure compte tenu des éventuelles bonifications horaires pour travail de nuit, de week-end ou de jour férié.

Le passage du régime embarqué au régime non embarqué est assujéti à un délai de prévenance de 15 jours.

2.3 - Stages

Toute période de stage d'une durée maximale de cinq jours ouvrés est considérée comme équivalente à cinq jours d'embarquement, décomptée à hauteur de 16 heures les 1^{er} et dernier jours de la formation et 24 heures les autres jours.

Exemple : un stage débutant le lundi à 14h00 et se terminant le jeudi à 12h00 est ainsi décompté à hauteur de 80 heures de temps de présence effective [16 + 24 + 24 + 16].

Au delà de 5 jours ouvrés, chaque journée de stage est décomptée sur la base de 7 heures de travail en régime non embarqué soit 10 heures du temps de présence effective à déduire du contingent de 2256 heures.

Exemple : un stage débutant le lundi à 14h00 [semaine S] avec une interruption du vendredi 12h00 [semaine S] au lundi 14h00 [semaine S+1], suivi d'une nouvelle interruption du vendredi 12h00 [semaine S+1] au lundi 14h00 [semaine S+2] et se terminant le vendredi à 12h00 [semaine S+2] est ainsi décompté à hauteur de 204 heures de temps de présence effective :

S							S+1							S+2					Total
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
16	24	24	24	16	0	0	10	10	10	10	10	0	0	10	10	10	10	10	204 h

2.4 – Reliquats horaires

La durée des embarquements étant modulable, les reliquats horaires éventuels par quadrimestre pourront, selon leur volume, être utilisés notamment dans le cadre :

- de la visite annuelle d'aptitude physique
- de la formation continue (individuelle ou collective)
- de l'entretien d'évaluation des commandants

exemple : un agent effectuant sur l'année 8 embarquements de 274 heures sur 12 jours dégagera sur les 2256 heures de son temps de présence effective un reliquat horaire non utilisé de :

- 10 heures du temps de présence effective pour 3 embarquements de 274 heures effectués sur la période du 1^{er} janvier au 30 avril ;
- 10 heures du temps de présence effective pour 3 embarquements de 274 heures effectués sur la période du 1^{er} mai au 31 août ;
- 44 heures du temps de présence effective pour 2 embarquements de 274 heures effectués sur la période du 1^{er} septembre au 31 décembre.

2.5 - Modalités de décompte des temps

Dans le souci d'avoir une référence de temps unique, le décompte du temps de travail sous les deux régimes se fera sur la base de 2256 heures. Dans ce cadre, les heures effectuées en régime non-embarqué seront affectées d'un coefficient d'équivalence de 1,404 (2256/1607). Ainsi :

- une heure effectuée en régime non embarqué, durée effective réduite le cas échéant pour tenir compte a due proportion des bonifications pour travail de nuit, de week-end ou de jour férié, est comptabilisée 1 h 24 minutes du temps de référence unique de 2256 heures ;
- une heure effectuée en régime embarqué est décomptée 1h du temps de référence unique de 2256 heures.

3 – Planification et programmation du travail – modalités particulières

3.1 – Planification

L'activité des patrouilleurs fait l'objet d'une planification annuelle qui prévoit :

- La date et l'heure de début et de fin de chaque mission ;
- Le régime de travail applicable à la mission ;
- Les agents affectés à chaque mission ;
- Les congés ;

et dans la mesure du possible les formations.

La planification annuelle s'élabore sur la base des besoins du service et dans la mesure du possible des attentes des agents.

- Elle peut être révisée en cours d'année en respectant un délai de prévenance de 15 jours.
- En cas de besoins opérationnels avérés, la durée maximale d'un embarquement pourra être portée à 14 jours, sous réserve que la durée du temps de présence effective n'excède pas 832 heures sur le quadrimestre considéré.

3.2 – Remplacement

Il peut être fait appel à un agent sans respecter ce délai de prévenance pour remplacer un agent absent dans la mesure où cette absence compromet l'exécution de la mission.

Un remplacement constitue, pour l'agent qui l'effectue, un réaménagement de son planning ; il ne peut ni réduire la durée de repos de cycle, ni conduire à dépasser le volume quadrimestriel de 832 heures de son temps de présence effective. Un remplacement ne peut être imposé à l'agent si le délai de prévenance de 15 jours n'est pas respecté, ou si ce remplacement doit intervenir pendant les congés programmés de l'agent.

4 – Congés annuels

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État prévoit dans son article 1er que « *tout fonctionnaire de l'État en activité a droit, (...) à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés* ».

L'agent a droit à 25 jours de congés annuels à poser sur les jours ouvrés. L'agent ne peut être rappelé pendant ses périodes de congés annuels.

En outre, au titre des jours de fractionnement, « *un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ». Leur attribution est indépendante de la durée des services accomplis entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année considérée.

Les jours de fractionnement viennent en déduction de la durée annuelle individuelle du travail. Ils peuvent être utilisés pour diminuer le cas échéant le reliquat horaire prévu au 2.4 ci-dessus. Dans ce cas, chacun des deux jours de fractionnement est décompté pour $7 \times (2256/1607) = 10h$.

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

En cas de changement d'affectation entraînant un changement de régime de travail en cours d'année, les droits à congés dans la nouvelle affectation sont déterminés, en fonction du régime de travail auxquels ils sont rattachés et des congés pris dans l'affectation précédente.

Exemple : un agent sous régime de travail ULAM pendant les 3 premiers mois de l'année et ayant pris 8 jours de congés avant son affectation sur PAM, soit 40 % de ses 20 jours de droits à congés annuels en ULAM, dispose d'un reliquat de 60 % des droits à congés ouverts en régime de travail PAM.

5- Congés de maladie

L'agent en congés de maladie³ est réputé avoir accompli les heures de présence effective correspondant au programme d'activité qui aurait été effectivement le sien sur la même période.

6- Participation aux réunions organisées par l'administration

Lorsque la réunion intervient au cours d'un embarquement, l'agent bénéficie d'une autorisation d'absence en application des dispositions de l'article 15 du décret 86-442. Cette autorisation d'absence comprend :

- les délais de route ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu.

La durée de cette autorisation d'absence est assimilée au régime embarqué entre le moment où l'agent quitte le bord et le moment où il est amené à le regagner.

En-dehors des périodes d'embarquement, cette durée est décomptée selon le régime non embarqué. L'administration veillera, dans la mesure du possible, à ne pas convoquer un agent pendant un repos de cycle.

7- Dispositions finales

Le présent cadrage abroge l'instruction du 27 juin 2002 relative à l'application de l'ARTT aux patrouilleurs.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du premier quadrimestre suivant sa diffusion.

Les mesures de transition seront prises par chaque Direction interrégionale de la mer en lien avec la Direction des affaires maritimes.

³ est qualifié de congé maladie toute période déclarée comme telle par le médecin ; si l'agent est en congé annuel, il récupère ses congés ; en revanche, il ne récupère pas les repos de cycle ; au-delà de 90 jours d'arrêt sur une période glissante de 365 jours, l'agent passe à demi-traitement.



**Ministère de l'Écologie
du développement durable et de l'Énergie**

Secrétariat général
Tour Pascal A
92055 La Défense cedex
Tél. : 01 40 81 21 22

