

TABLES RONDES
du CDG 85



LE TEMPS DE TRAVAIL

Mise à jour tables rondes 2024



www.maisondescommunes85.fr

[Les jours travaillés](#)
[Les jours fériés](#)
[Les jours de fractionnement](#)
[Les jours non travaillés supplémentaires](#)
[La journée de solidarité](#)
[Les autorisations spéciales d'absence \(ASA\)](#)
[Les heures travaillées](#)
[Temps complet \$\neq\$ temps non complet](#)
[Temps partiel \$\neq\$ temps plein](#)
[Temps partiel / Temps complet – Temps non complet](#)
[Temps partiel et rémunération](#)
[La gestion du planning en cas de maladie](#)
[Les congés annuels](#)
[Le compte épargne temps \(CET\)](#)
[Les jours ARTT](#)
[Heures supplémentaires et heures complémentaires](#)
[L'annualisation du temps de travail](#)
[Le départ ou l'arrivée en cours d'année](#)
[La modification du temps de travail](#)
[Focus : la rédaction des petits contrats](#)
[Les garanties minimales de travail](#)
[Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans](#)
[Le temps INCLUS dans le temps de travail effectif](#)
[Le temps NON INCLUS dans le temps de travail effectif](#)
[L'application du temps de pause et la pause méridienne](#)
[Les astreintes](#)

La définition du temps de travail

Quel est le nombre de jours moyens travaillés ?



La règle

365 jours

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés annuels
- moyenne de 8 jours fériés

=

228 jours

Les fêtes légales fériées dont bénéficient les agents publics sont celles énumérées à l'article L. 3133-1 du code du travail.

Les jours fériés sont chômés lorsque les nécessités de services le permettent. Certains services publics ne peuvent pas interrompre leur activité les jours fériés, ils sont alors inclus dans le calendrier de travail et travaillés.

Si l'agent ne travaille pas

Aucun temps de travail effectif
compté sur le planning

Si l'agent travaille

Temps de travail compté sur le
planning dans la durée de travail
effective annuelle (1607heures)
comme jour travaillé

Article L3133-1

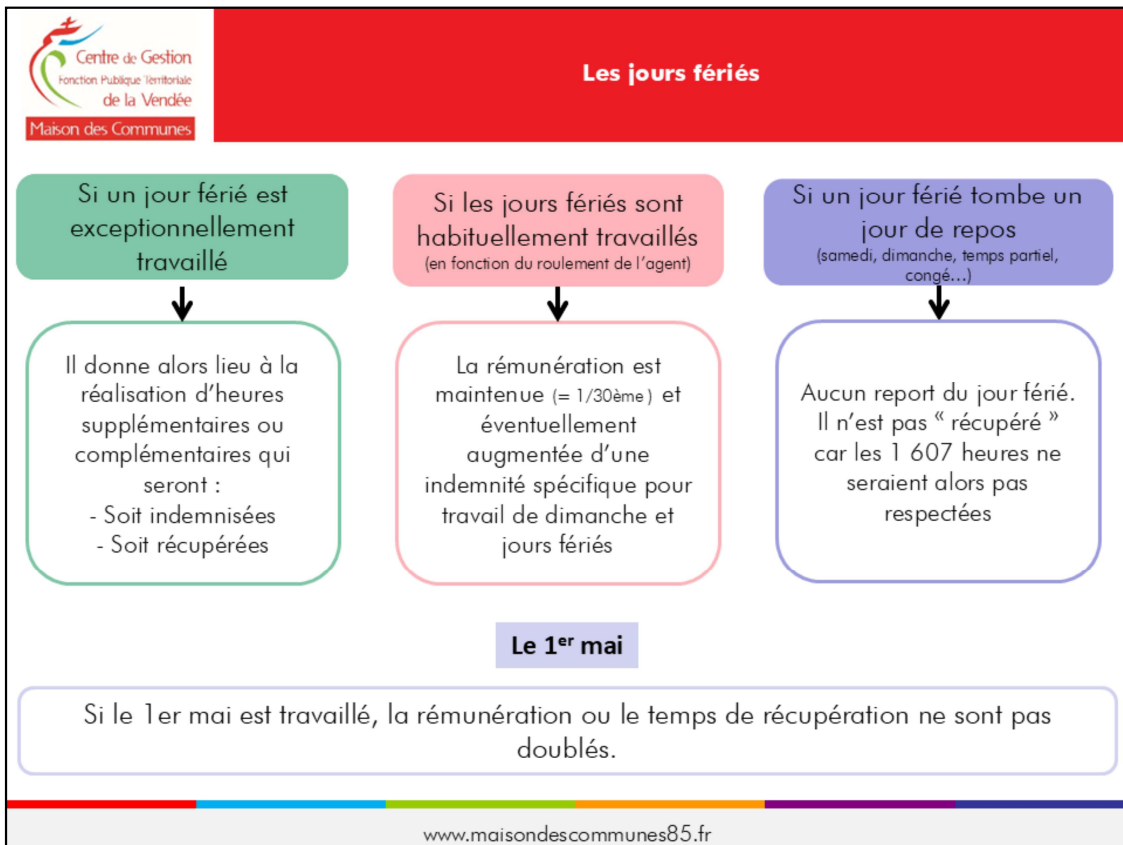
Version en vigueur depuis le 10 août 2016

[Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

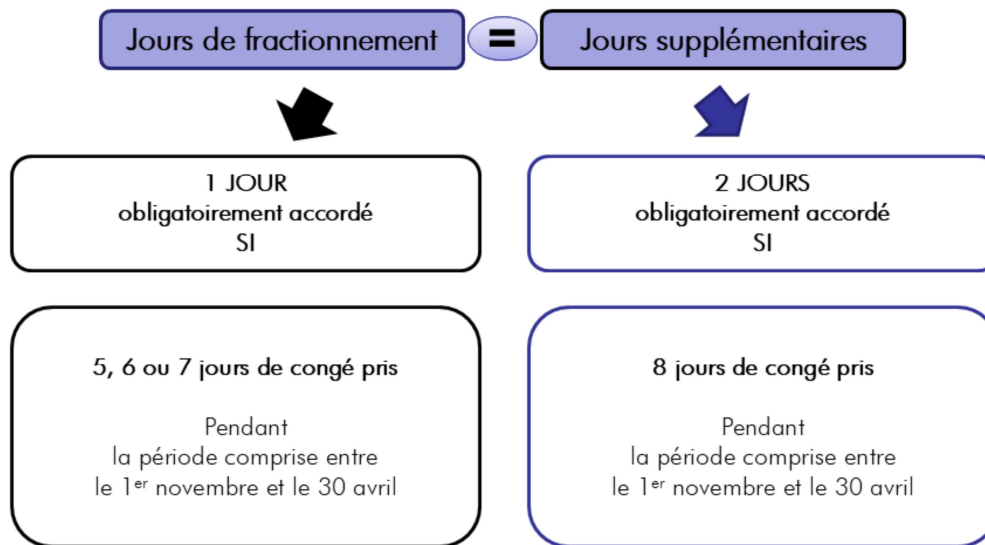
Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1er janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Nécessité de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service public, pouvant justifier le refus par l'administration employeur d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.)



Introduit dans le code général de la fonction publique en mars 2022, le droit au doublement de la rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai a été abrogé par la Loi de Finances pour 2023.



Les jours de fractionnement :

- sont obligatoirement accordés
- **ne sont pas proratisés** pour les agents à temps non complet ou à temps partiel,
- sont proratisés pour les agents arrivés ou partis en cours d'année afin d'éviter le « cumul » de jours de fractionnement dans deux collectivités différentes.

Objectif : inciter les agents à répartir leurs congés sur l'année

Les jours de fractionnement

1 ou 2 jours de fractionnement attribué(s) en plus des congés annuels

Réduction de la durée annuelle de travail.

Lorsque les conditions réglementaires sont remplies, ces jours viennent diminuer la durée annuelle individuelle du travail.

Exemple :

Un agent à temps complet 7h par jour qui remplit les conditions pour bénéficier de 2 jours de fractionnement, ne réalisera que 1593 heures.

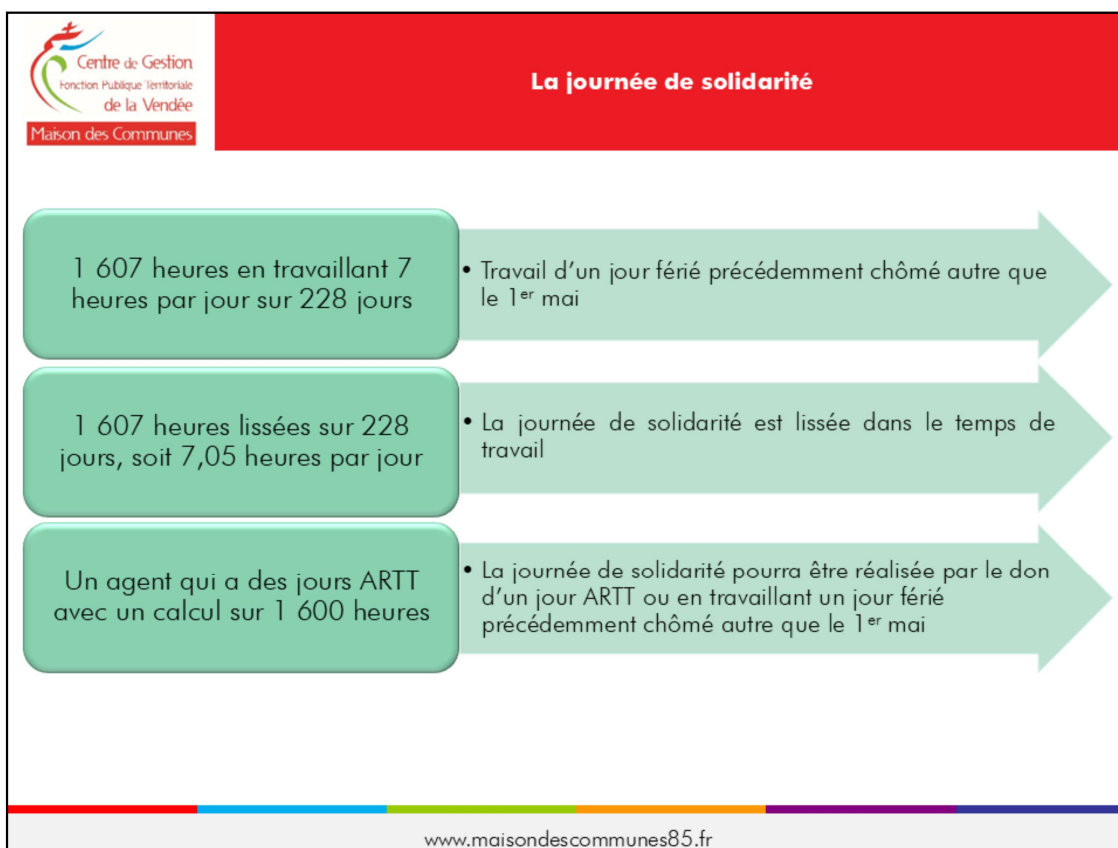
Loi du 6 août 2019 : fin des régimes dérogatoires à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il n'est **plus possible d'accorder aux agents des jours de congé supplémentaires** sauf s'ils sont inclus dans le temps travail annuel.

Cela doit être prévu dans la délibération fixant la durée légale du travail dans la collectivité ou l'établissement.

Exemple : le pont de l'Ascension

Les agents travailleront 227 jours pour faire leurs 1 607 heures.



La journée de solidarité peut être travaillée un autre jour que le jour de la Pentecôte excepté le 1^{er} mai.

Circulaire NOR INT / B / 08 / 00106 / C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée solidarité dans la fonction publique territoriale

Possibilité de fractionner la réalisation de la journée de solidarité.

La délibération fixe les modalités d'organisation du fractionnement (à dates fixées d'avance, ou déterminées par l'autorité hiérarchique, ou au choix de l'agent).

S'agissant des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, à temps non complet et à temps incomplet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

La loi exclut la possibilité de supprimer un jour de congé annuel au titre de la journée de solidarité.

Les modalités d'exercice de la journée de solidarité sont fixées dans la délibération fixant l'organisation du temps de travail dans la collectivité, prise après avis du CST.

Pour un calcul basé sur 1 600heures :

Durée hebdomadaire	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT générés	23	18	12	6

-> dans ce cas l'agent devra la journée de solidarité

Art. L622-1 du Code général de la fonction publique :

Instauration des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) permettant à l'agent de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés annuels.

ASA accordées :

- De droit ou de manière discrétionnaire
- Pour des motifs précis
- Sous réserve de fournir un justificatif

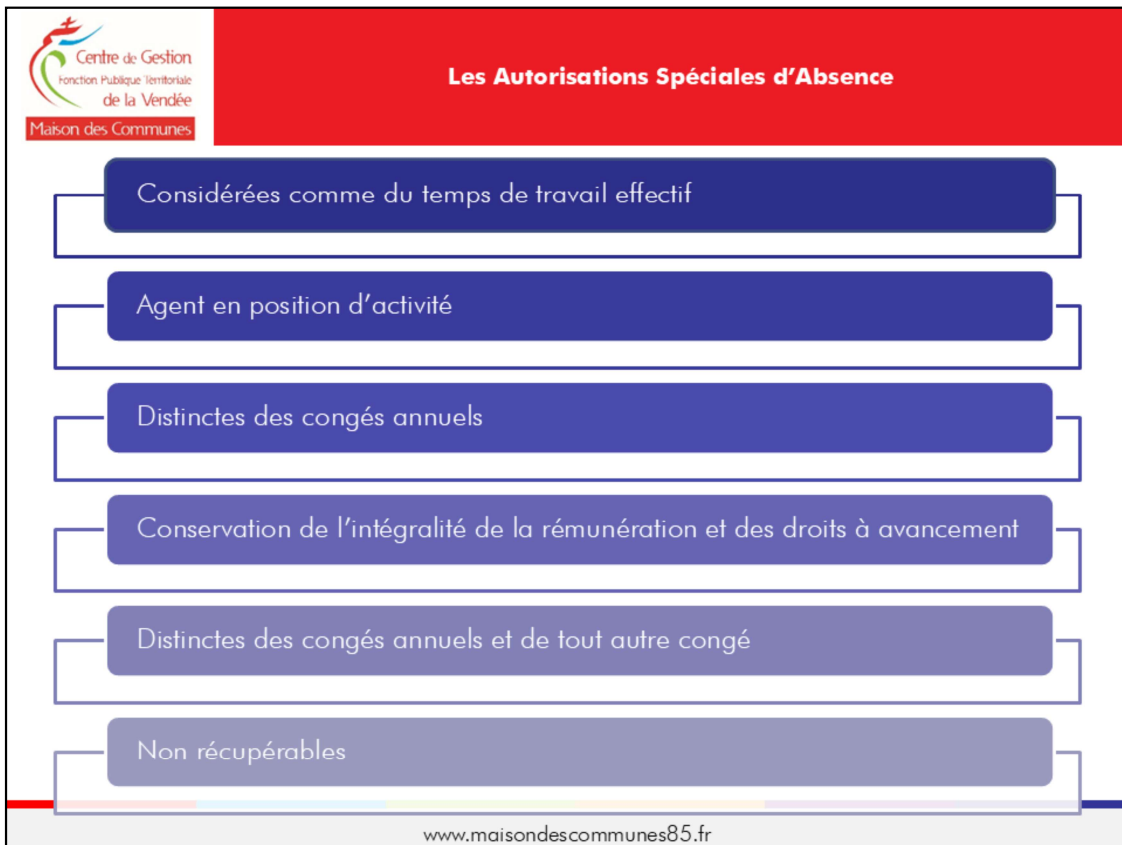


Le décret concernant les modalités d'application des autorisations d'absences pour les collectivités territoriales, prévu par la loi du 26 janvier 1984, est attendu.

En attendant, il convient de se référer aux circulaires de l'Etat dans ce domaine ainsi qu'au Code du Travail, mais ces textes ne s'imposent pas aux employeurs locaux.

En l'absence de précisions réglementaires, il appartient à chaque collectivité de fixer sa propre réglementation, dans le respect du principe de parité avec l'Etat.

ASA de droit	ASA discrétionnaires
Définies par la loi	Laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale à l'occasion de certains évènements familiaux, religieux, de la vie courante.
Ne nécessitent pas de délibération ni d'avis du CST	Conditions d'attribution et durée des autorisations déterminées localement par délibération, après avis du CST
Accordées de plein droit	Ne constituent pas un droit, accordées sous réserve des nécessités de service



La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique précise ceci :

« les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical prises en application de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif. »

Pour les agents annualisés, la pose d'une ASA ne diminue pas le temps de travail annuel de l'agent, elle doit être décomptée comme du temps de travail réel prévu au planning de l'agent.

LES BENEFICIAIRES des ASA réglementaires

Les fonctionnaires : stagiaires, titulaires
et détachés dans la FPT

Les agents contractuels de droit public

*article L622-1 du Code général de la
fonction publique*

LES BENEFICIAIRES des ASA discrétionnaires

A définir librement par la
collectivité



*Agents de droit privé : se référer au Code du travail pour connaître le
régime d'autorisations d'absence applicable*

Quel est le nombre d'heures travaillées pour un temps complet ?

La règle

228 jours x 7 heures / jour
=
1 596 heures
arrondies à 1 600h + 7h de solidarité
1607 heures

1 820 heures sont les heures rémunérées :
35h x 52 semaines (avec les congés payés)



Deux solutions pour anticiper le calcul des jours fériés :

- Forfait : il n'y a pas à « récupérer » les jours fériés, cela s'équilibre d'une année sur l'autre. Une année la collectivité est « perdante » et l'autre elle est « gagnante ».
- Réel : une collectivité peut modifier les plannings chaque année afin que les agents effectuent le temps de travail effectif qu'ils doivent faire au vu de leur contrat ou de leur arrêté. Cette solution est plus recommandée pour les agents à temps non complet et annualisés, le forfait étant très aléatoire.

La gestion du solde d'heures en N

Congé annuel N-1
ou
CET

Posés en année N

Conséquences :

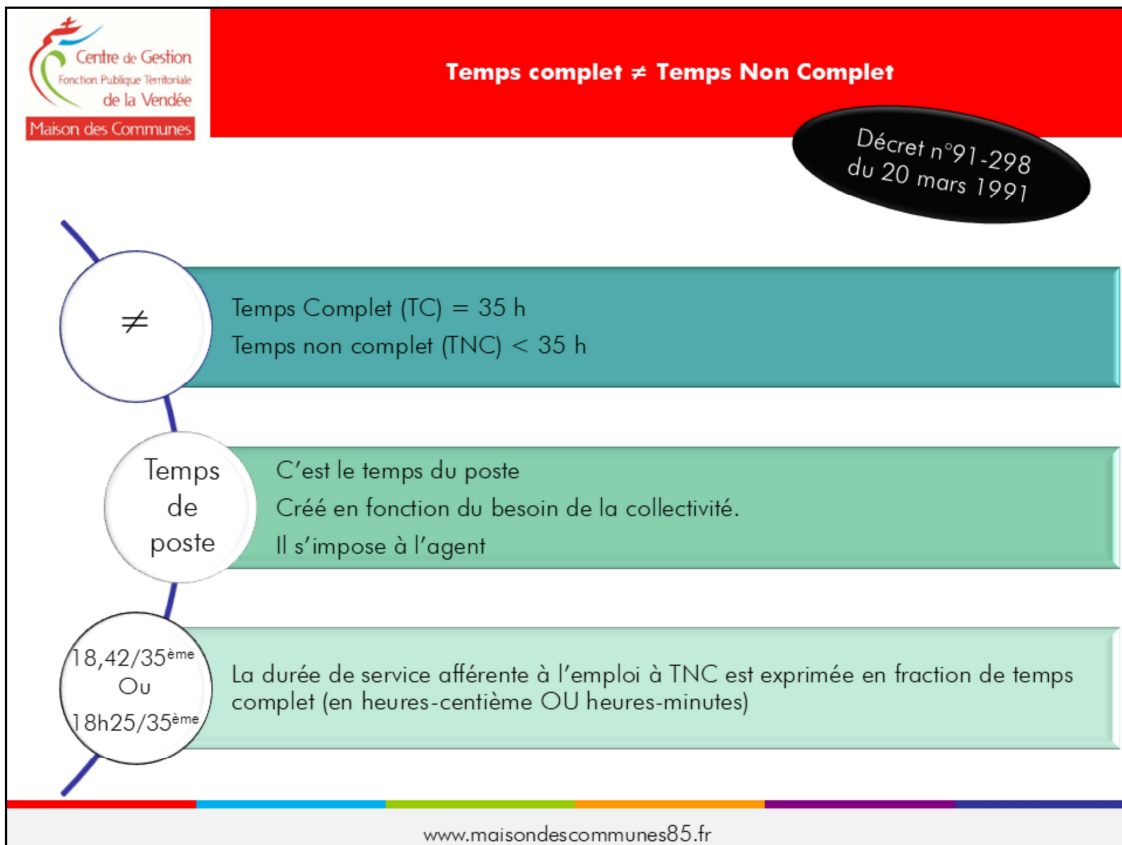
✓ L'agent fera moins de 1607 h l'année N

✓ Equilibre avec année N-1 :
L'agent a réalisé + de 1607 l'année N-1

Lorsque l'agent doit des heures de travail à la collectivité et que :

- cela est dû à la mauvaise gestion ou une erreur de la collectivité, ces heures sont perdues.
- cela est dû à des absences de l'agent (hors maladie), alors le solde est reportable dans l'année suivante.

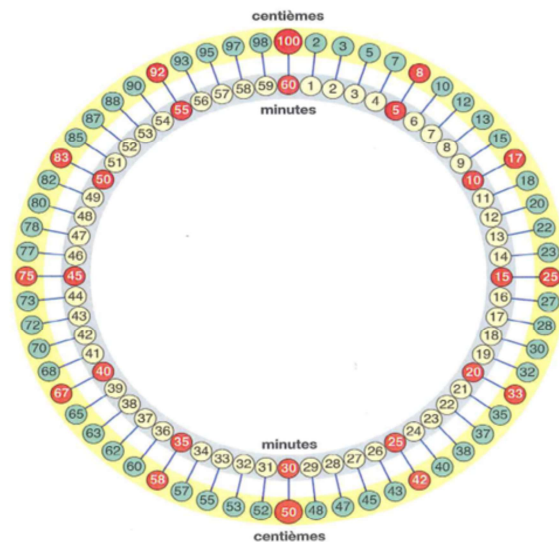
Attention : pour les agents contractuels, la collectivité doit faire un planning permettant à l'agent de solder les heures et les congés avant la fin du contrat.



Les emplois permanents à temps complet et temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures.

Il est important de ne pas confondre le temps de travail de l'agent converti en **centièmes** et celui converti en **minutes**. Il ne doit pas y avoir d'ambiguïté dans les arrêtés ou les contrats.



Écriture :

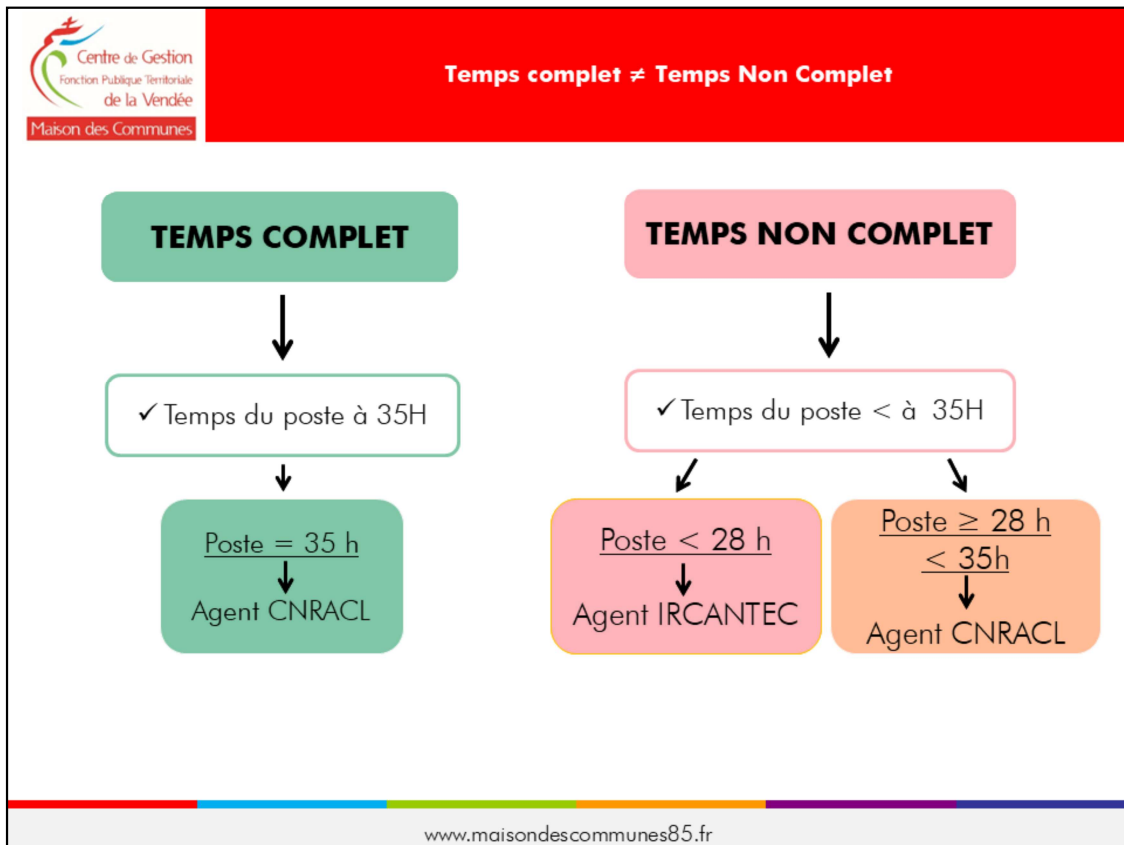
18h35min

Ou

18,58/35ème
(à privilégier
sur l'arrêté)

Ou

18,58h



ATTENTION au seuil CNRACL si plusieurs emplois occupés:

- Agent pluricommunal : cumule plusieurs emplois dans différentes collectivités relevant de cadre d'emplois différents.
- Agent intercommunal : cumule plusieurs emplois dans différentes collectivités relevant d'un seul et même cadre d'emplois.
- Agent polyvalent : cumule plusieurs emplois dans une même collectivité relevant de cadre d'emplois différents.

ATTENTION seuil d'affiliation différents pour les cadres d'emplois suivants:

- Assistant d'enseignement artistique (AEA) : temps complet sur la base de 20H (et non 35H)
– Seuil d'affiliation à la CNRACL : Poste ≥ 15 h et < 20 h
- Professeur d'enseignement artistique (AEA) : temps complet sur la base de 16H (et non 35H) – Seuil d'affiliation à la CNRACL : Poste ≥ 12 h et < 16 h

Temps partiel ≠ Temps Plein

Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004

≠ Temps partiel ≠ Temps plein

% Quotité individuelle de temps de travail accordée à l'agent. L'exercice des fonctions à temps partiel s'exprime en pourcentage du temps de travail du poste.

www.maisondescommunes85.fr

Le temps partiel peut être de droit (TNC et TC) ou sur autorisation (uniquement pour TC). Temps partiel accordée par période comprise entre 6 mois et 1 an – Renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue des 3 ans : une nouvelle demande doit être formulée + décision expresse de l'employeur.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel (art. L612-1 à L612-8 et L612-12 à L612-14 du CGFP), La délibération fixant ces modalités peut, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues (quest. écr. AN n°59221 du 19 nov. 1984). Elle peut par exemple prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80% d'un temps plein ; elle peut aussi décider d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

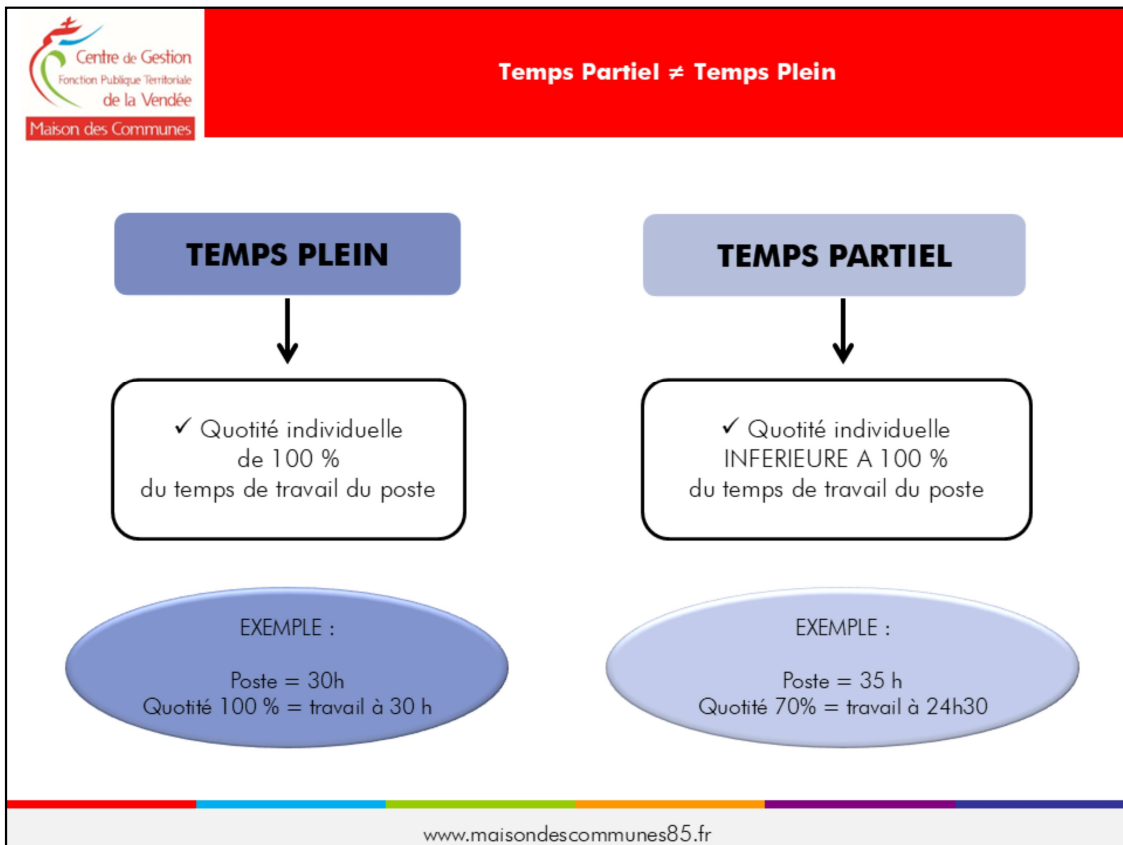
Le temps partiel thérapeutique : assouplissement des conditions d'octroi : Décret 2021-1462 du 8 novembre 2021

- Suppression de la condition d'arrêt de travail au préalable
- Suppression de l'avis du médecin agréé pour l'octroi (obligatoire pour toute prolongation supérieure à 3 mois sauf pour les agents IRCANTEC et les contractuels)
- Durée d'octroi/prolongation plus modulable : 1 à 3 mois
- Réouverture des droits après reprise d'activité d'un an minimum.

Comment appliquer le temps partiel thérapeutique sur un temps de travail annualisé ?

Préconisation 1 : l'agent devra durant la période de son Temps Partiel Thérapeutique effectuer la quotité (50%, 60%,...) de son temps sur chacune des journées.

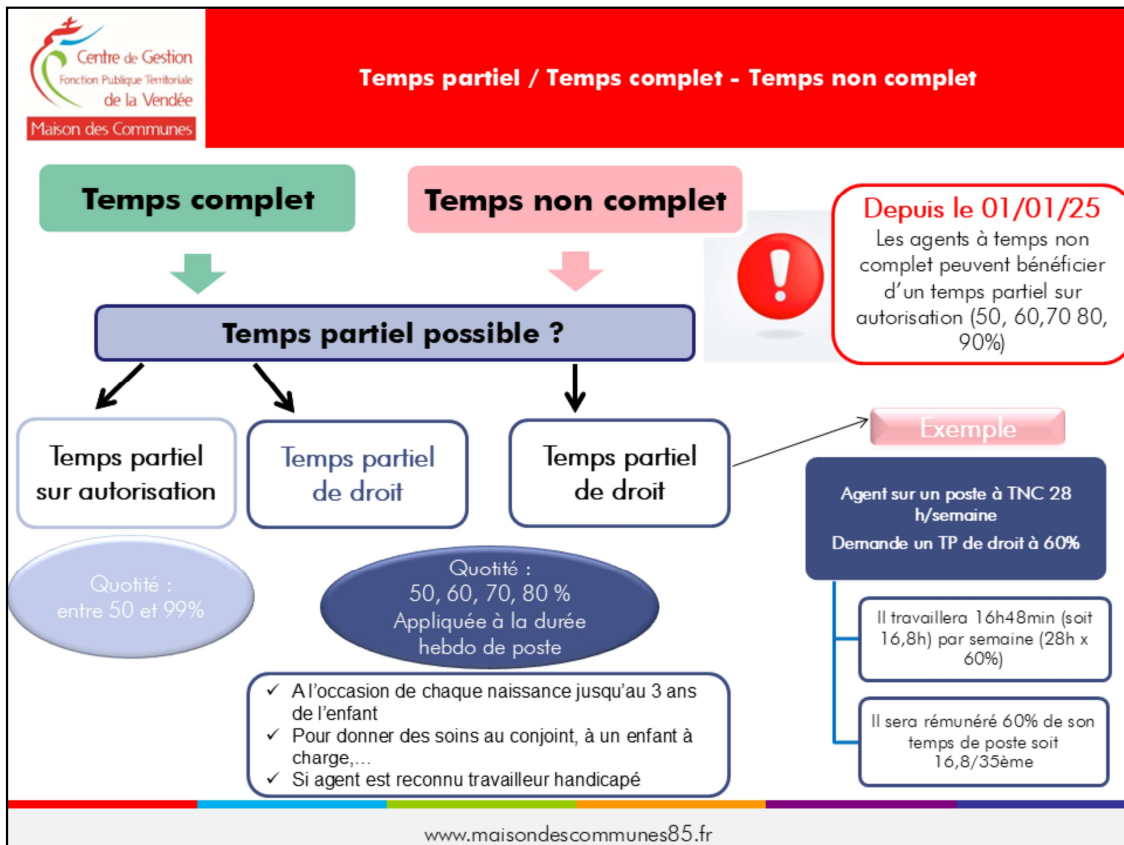
Préconisation 2 : refaire le planning sur la période de TPT en respectant la quotité travaillée.



TEMPS PARTIEL et JOURS FERIES:

Les jours fériés ne sont pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas, en raison de son temps partiel.

Aucune disposition ne permet de modifier librement la répartition du temps de travail lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé en raison d'un temps partiel (Conseil d'Etat, 16 octobre 1998, n°169547).

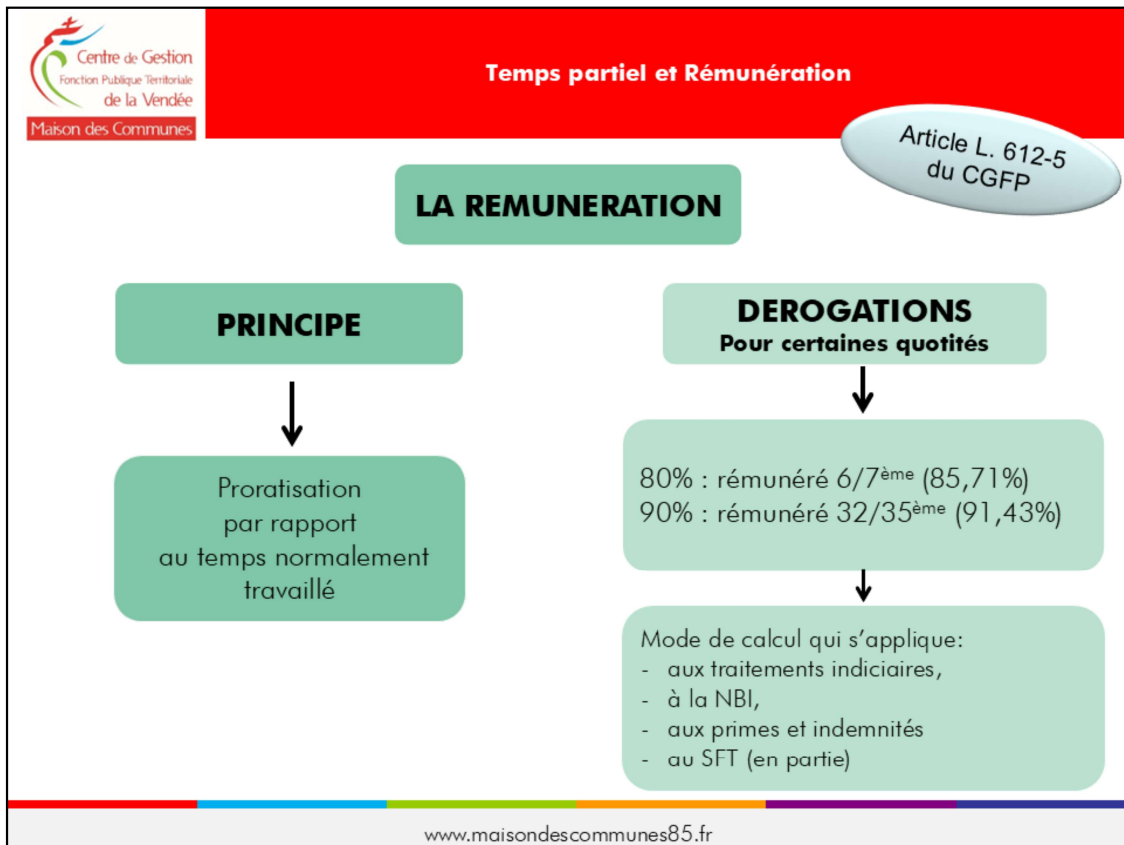


Pour l'agent contractuel, le temps partiel de droit, de la naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, est octroyé s'il a été employé depuis + d'1 an en ETP (équivalent temps plein) :

Exemple, un agent à TNC 17H30 mettra 2 ans pour justifier d'1 an en ETP.

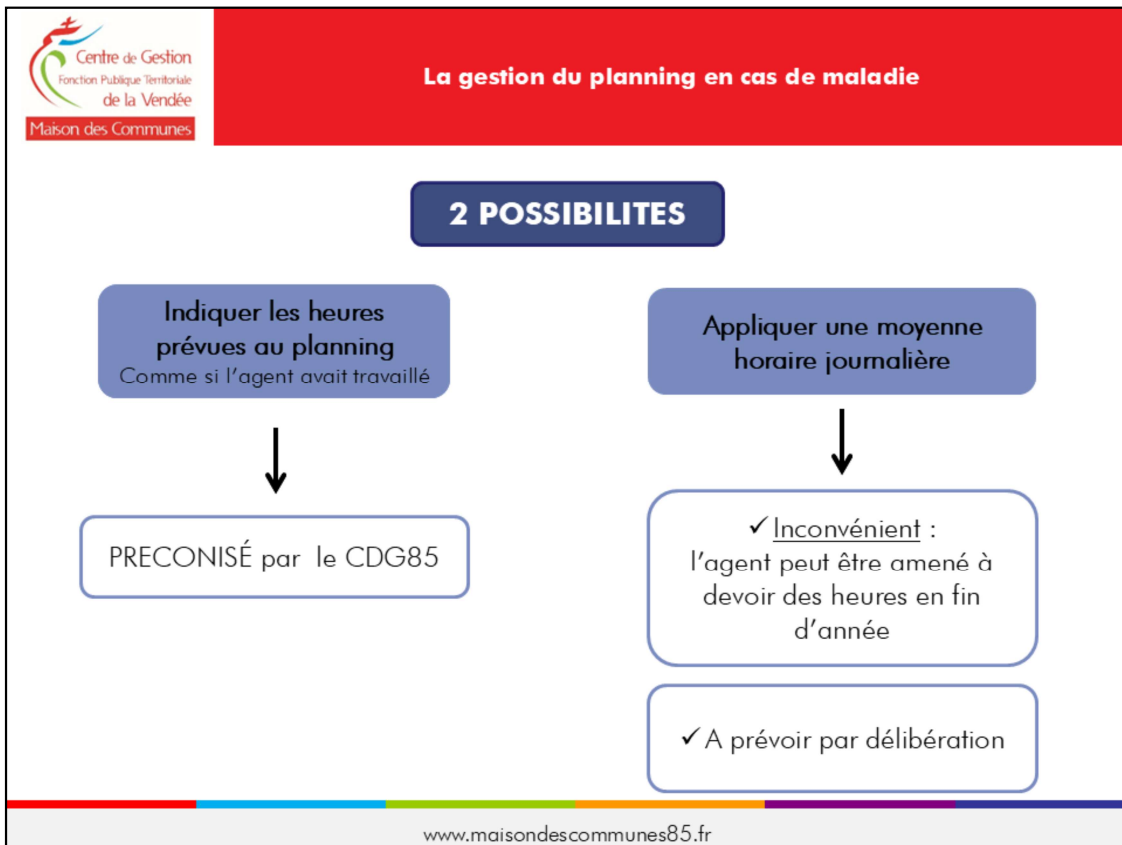
Depuis le 01/01/2025, les agents à temps non complet peuvent désormais bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, avec cependant des quotités fixées par décret à savoir : 50, 60, 70, 80 et 90% (cf décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024).

De plus, les agents contractuels n'ont plus de condition d'ancienneté pour bénéficier d'un temps partiel.



Le supplément familial de traitement est calculé en fonction de la quotité de traitement perçu, à l'exception de l'élément fixe perçu pour un enfant, qui n'est pas proratisé.

Cependant, la proratisation ne doit pas conduire à verser un montant de SFT inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps complet et ayant le même nombre d'enfants à charge. Les agents effectuant un service à temps partiel bénéficient au minimum du montant plancher. Il convient donc de comparer le SFT réduit, au montant minimum versé pour le même nombre d'enfants à charge à un agent à temps complet.



Exemple : pour un agent à temps complet sur 5 jours, la moyenne horaire journalière = 7 heures

Si l'agent est en arrêt sur une journée où il travaille habituellement 9 heures, il devra 2 heures à sa collectivité. A l'inverse, si l'agent est en arrêt une journée où il travaille habituellement 5 heures, c'est la collectivité qui lui devra 2 heures.

Aucun texte ne tranche la question concernant la pose des heures sur le planning lorsque l'agent est en arrêt maladie.

Le Centre de gestion conseille cependant de maintenir le planning tel qu'il était (et non d'appliquer une moyenne horaire journalière) afin d'éviter à l'agent de devoir des heures.

Quels sont les droits à congés annuels ?

La règle :

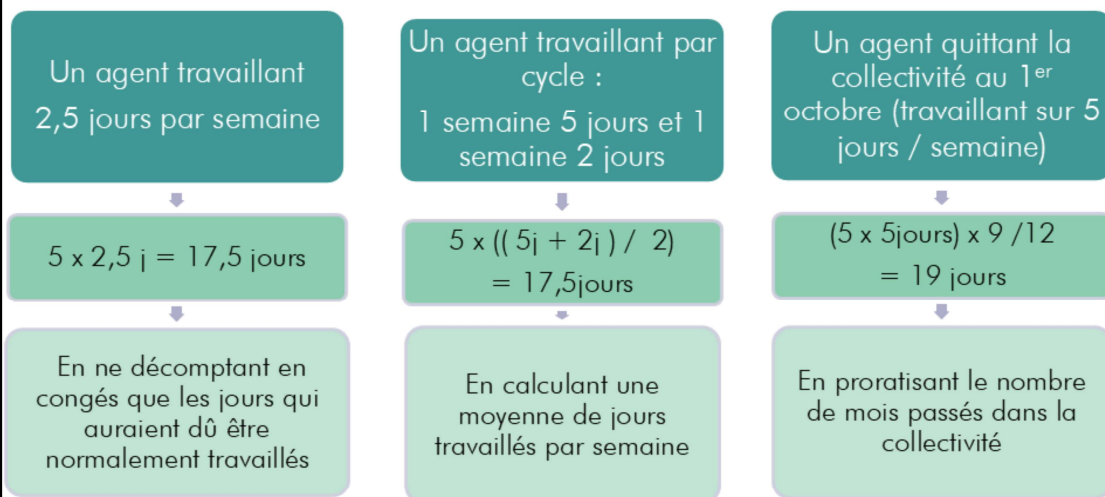
Les droits à congés annuels correspondent à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail

Les congés sont exprimés en jours et non pas en heures.



La jurisprudence a rappelé que le calcul des congés en heures n'était pas légal (CAA Paris 06PA01869 du 29/01/2008 - Commune d'Asnières-sur-Seine)

Les situations nécessitant une proratisation des congés :



Point de vigilance pour les agents travaillant en cycles :

Il est important que la pose des congés soit équilibrée entre les cycles pour que les agents parviennent à faire leur temps de travail.

Des régularisations peuvent être nécessaires.

Un agent acquiert des congés annuels pendant :

- Une période d'activité
- Un congé de maladie
- Un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- Un congé de présence parentale
- Un congé de formation

En revanche, l'agent n'acquiert pas de droits à congés au titre des périodes durant lesquelles il n'exerce pas effectivement ses fonctions :

- Congé parental
- Exclusion temporaire de fonctions
- Disponibilité d'office après épuisement des droits à congé maladie

Les modalités d'octroi :

De manière générale, l'administration ne peut placer d'office un agent en congés annuels

Les dates sont fixées conformément au calendrier des congés établi par l'autorité territoriale, après consultation des intéressés

Il est possible d'établir des modalités d'échelonnement et de fractionnement des congés, selon les besoins des services

Une priorité est donnée aux chargés de famille dans le choix des périodes

En l'absence d'autorisation expresse par le responsable de service, l'agent est considéré comme irrégulièrement absent

Il n'est pas possible d'être absent plus de 31 jours consécutifs (sauf en cas de congés bonifiés, ou utilisation du CET)

L'arrêt du Conseil d'Etat du 30 juin 1997 (req. N°116002) précise que la décision du maire d'imposer à un agent de prendre son congé annuel à des dates précises est illégale, dès lors qu'elle ne se fonde ni sur l'intérêt du service, ni sur les critères de priorité de choix des agents, fixés par le décret du 26 novembre 1985.

Les possibilités d'interruption du congé :

Pour nécessité de service

- Interruption par l'autorité en cas d'urgence ou de nécessité du service, notamment pour assurer la continuité
- *Rappel exceptionnel d'un agent en congés en cas de **nécessité de service***
- *Mais : ni mise en demeure ni sanction d'un agent qui refuse de revenir pendant un congé régulièrement accordé (car pas de disposition législative ou réglementaire imposant à un agent l'obligation de communiquer à l'administration le lieu où il peut être joint durant ses congés annuels)*
- *Conseil : prévoir la possibilité dans un règlement intérieur*

Par un congé de maladie

- Report automatique et obligatoire, soit immédiatement à la suite du congé de maladie (aucune disposition n'obligeant l'agent à reprendre ses fonctions après un congé de maladie pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel), soit à une période ultérieure, dans la limite de 20 jours (CE, 26-04-2017, n°406009)

Le CET permet à l'agent d'épargner des droits à congé (dans la limite de **60 jours***), à utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Son instauration est **obligatoire** dès lors qu'un agent en fait la demande.

Certains aspects de sa mise en œuvre sont à définir par délibération (avec l'avis préalable du CST)

Les bénéficiaires potentiels :

- Les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels
- Employés de manière continue
- Et ayant accompli au moins 1 an de service

Interdiction : régime d'obligations de service (professeurs et les assistants d'enseignement artistique) + contractuels de droit privé + agents stagiaires

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement, le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020, fixe, pour l'année 2020, à 70 le nombre global de jours pouvant y être déposés. Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global de jours peuvent être maintenus ou être utilisés sur le compte épargne-temps les années suivantes.

Dans le cadre de l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques en France en 2024 et de la mobilisation des agents publics durant cette période, le décret n°2024-15 et l'arrêté du 9 janvier 2024 fixe, pour l'année 2024, le plafond du CET à **soixante-dix jours** au lieu des soixante jours habituels ou, pour les agents dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours. Ce dispositif dérogatoire s'applique bien à l'ensemble des agents territoriaux réunissant les conditions pour disposer d'un CET et ce même s'ils ne sont pas mobilisés dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques.

L'alimentation du CET se fait par :

Le report de jours de
ARTT

Le report de jours de
congrés annuels, dans la
limite suivante : l'agent
doit prendre au moins 20
jours de congrés annuels
dans l'année

Le report d'une partie
des jours de repos
compensateurs
(si prévu dans la
délibération)

Les jours versés sur le CET sont conservés lors :

- d'un détachement ou mutation dans une autre collectivité ou administration (convention possible pour prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés)
- d'une disponibilité, accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle ou la réserve sanitaire

L'utilisation des droits épargnés :

Cela est à définir par délibération, au choix de l'autorité territoriale :

Utilisation uniquement sous forme de congés

OU

Plusieurs utilisations laissées au choix de l'agent :

- **Si ≤ 15 jours épargnés au terme de l'année civile** : Utilisation uniquement sous forme de congés
- **Si > 15 jours épargnés** : option exercée par l'agent, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante :
 - Prise en compte des jours, à partir du 16^{ème} au sein du régime de Retraite Additionnelle RAFF (fonctionnaires uniquement)
 - Indemnisation, à partir du 16^{ème} jour (montants forfaitaires : catégorie C : 83 euros bruts /j – catégorie B : 100 euros bruts /j – catégorie A : 150 euros bruts /j)
 - Maintien sur le CET
 - Congés

Le calcul du temps de travail

Quel est le nombre de jours ARTT pour un agent travaillant 39 heures ?

La règle

Cela dépend du nombre de jours et d'heures travaillés

Heures hebdo / jours hebdo = heures moyennes par jour
 $1607 \text{ h} / \text{heures moyennes par jour} = \text{nbre jours travaillés}$
 $228 \text{ jours} - \text{nbre jours travaillés} = \text{jours ARTT}$



Credit photo Freerzz



Agent travaillant

39 heures par semaine

5 jours par semaine

228 jours par an

$39\text{h}/5\text{j} = 7,8 \text{ heures}$

$1607\text{h} / 7,8\text{h} = 206 \text{ jours}$

$228 \text{ jours} - 206 \text{ jours} = 22 \text{ jours d'ARTT}$

Lorsque le cycle hebdomadaire de travail dépasse 35 heures : le temps supérieur est récupéré sous forme de ARTT afin d'effectuer 1 607 heures par an.

La journée de solidarité est comprise dans le calcul, l'agent ne doit pas « donner » de jour ARTT.

Durée hebdomadaire	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT générés	22	17	11	5

Pour un agent travaillant 39 heures sur 5 jours mais **225 jours** par an
 $39h/5 = 7,8$ heures $\rightarrow 1\ 607h / 7,8h = 206$ jours $\rightarrow 225$ jours - 206 jours = 19 jours d'ARTT

Pour un agent travaillant 39 heures sur 4 jours (228-47) soit 181 jours par an
 $39h/4 = 9,75$ heures $\rightarrow 1\ 607h / 9,75h = 165$ jours $\rightarrow 181$ jours - 165 jours = 16 jours d'ARTT
 Attention : retirer le jour non travaillé chaque semaine

Pour un calcul basé sur 1 600 heures :

Durée hebdomadaire	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT générés	23	18	12	6

-> dans ce cas l'agent devra la journée de solidarité

Si la collectivité souhaite instaurer un nombre précis de jours ARTT

- Sur la base de 5j hebdomadaires travaillés et de 228j travaillés par an

Si la collectivité souhaite instituer 20 jours de ARTT :

228-20 jours ARTT = 208 jours travaillés

$1\ 607h / 208 j =$ L'agent devra effectuer 7,7 h par jour travaillé

Réduction des droits ARTT

(Article 2 décret n°2000-815 du 25 août 2000 et Circulaire RDFS1710891C du 31 mars 2017)

- au titre des congés pour raison de santé
- au titre des congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption
- au titre des jours de grève
- au titre des Autorisations Spéciales d'Absence *Ne sont pas concernées les Autorisations spéciales d'absence accordées pour l'exercice du droit syndical*

Exemple de calcul du nombre de jours à retirer
Pour un agent bénéficiant de 22 jours de ARTT par an

$228 \text{ jours travaillés} / 22 \text{ jours ARTT} = 10,36 \text{ jours}$
⇒ 1 jour de ARTT sera retiré dès 10 jours d'absence

Circulaire du 31 mars 2017 : Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés* n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et donc n'ouvrent pas droit à des jours d'ARTT.

* les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical

1/ Réduction du nombre de jours d'ARTT à due proportion des absences maladie :

a) conformément à la loi n° 2010-1657 du 29/12/2010 de finances pour 2011 (article 115) et la circulaire du 18/01/2012, la période pendant laquelle un agent bénéficie d'un congé de maladie ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail.

b) CE du 27/02/2013 et la CAA de Nantes du 21/12/2018 ont confirmé cette position : les congés pour raisons de santé ainsi que les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption des fonctionnaires et agents contractuels ne génèrent pas de droit au repos.

c) les congés de maladie concernés : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, congé sans traitement, congé pour accident de service ou de travail, maladie professionnelle.

d) il convient de réduire le nombre de jours d'ARTT à due proportion des absences liées à certains congés.

e) les jours d'ARTT sont pas défalqués au terme de l'année civile de référence.

Si le nombre de jours d'ARTT à défalquer est supérieur au nombre de jours d'ARTT accordés dans l'année, la déduction s'effectue sur l'année N+1.

Le calcul du temps de travail

Une alternative à la mise en place des jours d'ARTT sont les cycles de travail. Ce système paraît plus adapté par exemple dans les EHPAD.

L'organe délibérant fixe, après avis du Comité Social Territorial, les conditions de mise en place des cycles, qui peuvent être définis par service ou par fonction et arrête leur durée.

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes fixées par le cycle de travail.

La mise en place des cycles de travail suppose l'annualisation du temps de travail des agents concernés.

LES HEURES COMPLEMENTAIRES (HC)

Décret n°91-875
du 6 sept. 1991

Heures effectuées à la demande du responsable de service

Par les agents à TNC effectuant des heures en plus (jusqu'à hauteur d'un TC)

En cas de dépassement du cycle d'un TC : heures supplémentaires

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)

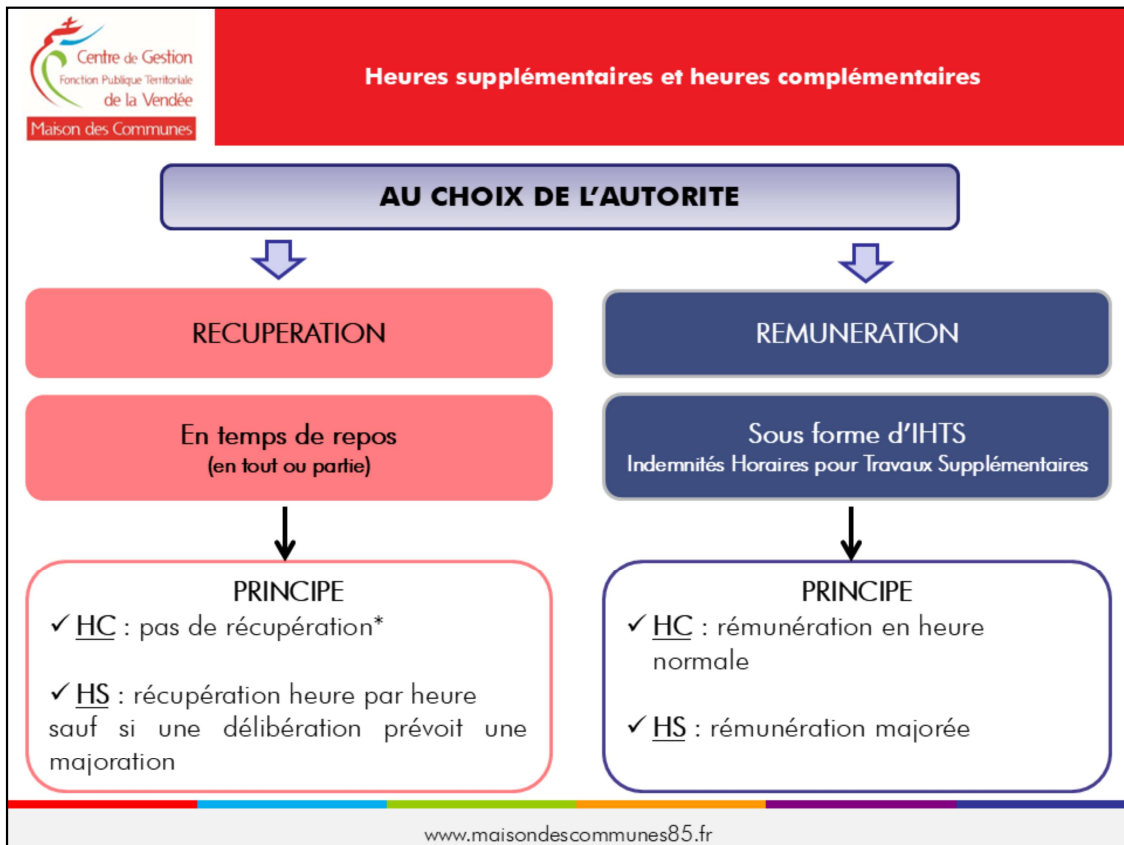
Heures effectuées à la demande du responsable de service

Dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail

Limite : 25 h par mois

quotité de temps de travail de l'emploi est à prévoir.

augmentation de la



*** HC :**

DGCL, note du 26 mars 2023 : « la réalisation d'heures complémentaires n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateur ». Il appartient donc aux collectivités de se positionner, en gardant à l'esprit un éventuel risque contentieux dans le cadre d'un déféré préfectoral.

*** HS :**

-Jusqu'à 14H : majoration de 125 %

-de 14H à 25 H : majoration de 127 %

-Nuit (22H à 7H) - Selon le rang de l'HS depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes)

- Jusqu'à 14H : (HS majorée de 125 %) majorée de 100 %

-de 14H à 25 H : (HS majorée de 127 %) majorée de 100 %

-Dimanche et jours fériés - Selon le rang de l'HS depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes)

-Jusqu'à 14H : (HS majorée de 125 %) majorée de 66%

-de 14H à 25 H : (HS majorée de 127 %) majorée de 100 %

Délibération nécessaire (Avis préalable du Comité Social Territorial) :

Afin d'autoriser la réalisation de travaux supplémentaires dans la collectivité pour tout ou partie du personnel, il est nécessaire de déterminer :

- les catégories de bénéficiaires
- la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation de travaux supplémentaires en fonction des besoins des services

Les agents de catégorie A ne peuvent pas bénéficier des heures supplémentaires.

A quoi sert l'annualisation ?

Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année ou de la durée du contrat, y compris pendant les périodes d'inactivité

Respecter la réglementation du temps de travail (notamment pour le personnel travaillant les week-ends et jours fériés)



La règle

$((\text{Nbre d'heures travaillées sur la période} \times 1820) / 1607) / 52$

ou

$(\text{Nbre d'heures travaillées sur la période} \times 35) / 1607$

Il s'agit du temps de travail rémunérés en centièmes.

Les congés sont inclus dans le calcul, Les agents doivent donc les poser.

Credit photo France3

Comment calculer l'annualisation ?

Etape 1 :

Etablir un planning des heures en déduisant les jours de congé



Outils disponibles [ICI](#)

Etape 2 :

Calculer le temps de travail rémunéré :

Pour une année entière :
nombre d'heures à réaliser sur
la période x 35h /1607h

Pour une période: (nombre
d'heures à réaliser sur la
période x 1820
/1607h)/nombre de semaines

Comment sont calculés les congés annuels ?

Article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 : Tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de 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.

Agent qui travaille sur un cycle régulier, une moyenne hebdomadaire doit être calculée, et multipliée par 5

Pour un travail irrégulier, il faut faire le produit en croix suivant :

Jours travaillés	Congés annuels
228	25
Ex : 206	22,5

Pose des jours de congés sur des grosses ou petites semaines comme en EHPAD : comment fait-on ?

C'est au supérieur hiérarchique de veiller à accorder les congés de manière équilibrée, et de faire en sorte que les agents réalisent leurs heures.

RAPPEL : Les congés sont comptabilisés en jours et non en heures (CAA Paris 06PA01869 du 29/01/2008 - Commune d'Asnières-sur-Seine)

Comment sont calculés les ARTT?



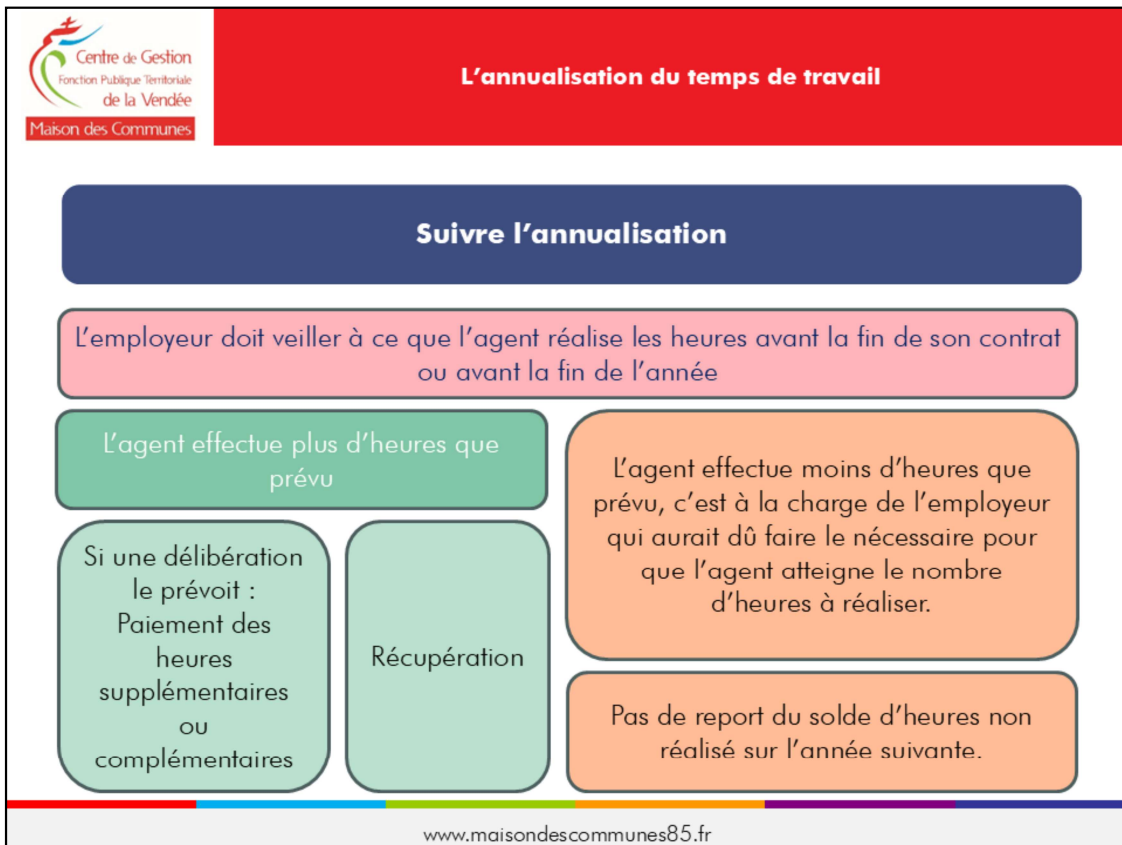
Les 1607h doivent être lissées sur une année par conséquent les agents annualisés ne bénéficient pas d'ARTT, ils bénéficient des repos hebdomadaires et de jours non travaillés.

L'alimentation du compte épargne temps

Les agents annualisés ne peuvent alimenter leur compte épargne temps que sous certaines conditions :

- Heures de récupération

- Annulation de congé suite à un arrêt de travail
- Annulation de congé suite au remplacement d'un collègue
- Jours de fractionnement qui n'ont pas pu être pris avant la fin de l'année car l'agent ne remplissaient les conditions qu'à la fin de l'année



Les heures supplémentaires ne sont rémunérées que si une délibération a été prise après avis du Comité social territorial.

Les heures complémentaires sont rémunérées.

La récupération des heures supplémentaires s'effectue heure pour heure, sauf dérogation prévue par le protocole dans la limite des majorations salariales.

Les congés non pris par un agent contractuel avant la fin du contrat sont indemnisés et ne sont pas reportés sur le contrat suivant.

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe du décompte annuel du temps de travail s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante.

En revanche, le report infra annuel est possible entre périodes de référence définie dans le cadre d'un dispositif d'horaires variables. (CE n°453669 du 26 février 2024).

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique, il est conseillé de laisser le planning comme si l'agent était à temps plein.

Particularités des agents travaillant selon le rythme scolaire

Etape 1 :

Etablir un planning des heures

Etape 2 :

Convenir avec l'agent
des périodes de
congrés annuels
pendant les vacances
scolaires

Pendant ses congés, l'agent
ne sera pas sollicité par son
employeur sauf cas
d'extrême urgence

Pendant les jours non
travaillés, l'employeur peut
solliciter l'agent

Personnel des écoles : les congés doivent être posés de préférence pendant les vacances scolaires.

Prévoir les congés annuels des agents annualisés permet de les rappeler sur les jours non travaillés mais aussi de reporter leurs congés annuels en cas d'arrêt maladie sur leur période de congés annuels

Pour les agents annualisés, lorsqu'un agent quitte ou arrive dans la collectivité en cours d'année, un recalcul de l'annualisation doit être effectué

Option 1

Effectuer un nouveau calcul d'annualisation :
 $(\text{Heures réellement travaillées} \times 1820 / 1607) / \text{semaines de travail} = \text{nouvelle annualisation}$

Ancienne-nouvelle annualisation = heures dues par l'un ou l'autre des parties

Option 2

Effectuer une proratisation des heures à effectuer:
 $(\text{heures que doit effectuer l'agent sur une année} \times \text{mois ou semaines travaillées}) / 12 \text{ mois ou } 52 \text{ semaines de travail} = \text{heures à réaliser}$

Heures réelles – heures à réaliser = heures à réaliser par l'un ou l'autre

Lorsqu'un agent non annualisé quitte la collectivité ou arrive en collectivité en cours d'année, il n'y a pas de recalcul de l'annualisation

Le calcul des jours de congé au prorata du temps de présence permet de respecter le volume horaire de la période de référence



Lorsque les besoins de la collectivité évoluent

Décidée par délibération modifiant le tableau des effectifs

Modification du temps de travail

= lorsque la durée de l'emploi à TNC définie au tableau des effectifs est modifiée à hauteur de 10% ou moins du temps de travail initial ET ne fait pas perdre l'affiliation à la CNRACL

Aucune procédure préalable particulière

Avec ou sans accord de l'agent

Suppression/création d'emploi

- Modification d'un emploi à TNC > à 10%
- OU toute baisse d'un emploi à TC
- OU modification < à 10% entraînant la perte d'affiliation à la CNRACL pour l'agent (28h)

Avis préalable du CST

Possible même sans accord de l'agent :
mais conséquences statutaires

Conséquences pour les agents

En cas de modification du temps de travail

Baisse de rémunération au prorata

En cas de suppression/création, si désaccord de l'agent

- Agent contractuel : licenciement
- Agent titulaire :
 - Non intégré (-17h30) : recherche de reclassement ou licenciement
 - Intégré (à partir de 17h30) : recherche de reclassement ou maintien en surnombre (1 an) puis prise en charge CDG (avec remboursement)

Recherche de reclassement

Dès qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement. Elle peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

Maintien en surnombre

Si aucun emploi répondant aux conditions exigées ne peut être proposé, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an au maximum. L'agent doit être suffisamment informé de sa situation individuelle. Il perçoit la rémunération afférente à son grade. Durant cette année de surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité. En outre, la collectivité doit examiner les possibilités de reclassement en lien avec le Centre de gestion ou la délégation du CNFPT suivant le grade de l'agent.

Prise en charge (art. L542-12 CGFP)

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge :

- par le CNFPT s'il relève du grade d'ingénieur en chef, ou des cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine ou des conservateurs de bibliothèques
- par le Centre de gestion dans les autres cas.

Durant cette période, l'agent est rémunéré par le CDG avec une dégressivité de 10 % par an à partir de la 2^{ème} année de prise en charge,

Le CDG est remboursé par la collectivité à hauteur de 150% les deux premières années, de 100% la troisième année et de 75% à partir de la 4^{ème} année, de la rémunération.

Combien d'heures seront rémunérées pour un agent contractuel, à temps complet engagé pour une période de 5 jours du lundi au vendredi ?



Rémunération sur une année : 1820 h

Sur un mois $1820 \text{ h} / 12 = 151,67 \text{ h}$

Par jour $151,67 / 30 \text{ jours} = 5,06 \text{ h}$

Lorsqu'un agent est recruté pour un mois : il est rémunéré 151,67 h sur 30 jours peu importe le mois.

Lorsque l'agent est recruté pour 5 jours : il est rémunéré $5/30^{\text{ème}}$ soit $5,06 \text{ h} \times 5 \text{ j} = 25,30 \text{ heures}$.

Or si l'agent a effectué 7h par jour, il a réellement effectué 35h.

Par conséquent il est moins rémunéré que ce qu'il a réellement réalisé.

Pour ce type de petit contrat uniquement, nous vous conseillons d'indiquer au contrat une période allant du lundi au dimanche ($7/30^{\text{ème}}$) ou, à titre exceptionnel, d'indiquer le nombre d'heures réalisées.

L'organisation du travail



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale
de la Vendée
Maison des Communes

Les garanties minimales de travail



Décret
n°2000-815
du 25 août 2000

La règle

- ✓ La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- ✓ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes
- ✓ Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives
- ✓ La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni 48 heures du lundi au dimanche, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- ✓ Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures
- ✓ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures
- ✓ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

www.maisondescommunes85.fr

Les établissements qui mettent en place des roulements doivent veiller à ce que ces garanties soient respectées.

Lorsque des agents se mettent d'accord pour modifier leurs plannings et ne respectent pas ces prescriptions, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée en cas d'accident de service ou d'accident de trajet.

[Il convient donc d'être vigilant et de demander aux agents de ne pas effectuer eux-mêmes leurs modifications, sans l'accord préalable de la personne en mesure d'étudier le respect des garanties minimales.](#)

35 heures nuit comprise : ex du jeudi 20h au samedi matin 7 h

Durées de 44 et 48 heures regardées du lundi au dimanche, (CE 438418 du 09.06.2020 ; contrairement à la FPH – CE 398069 du 04.04.2018).

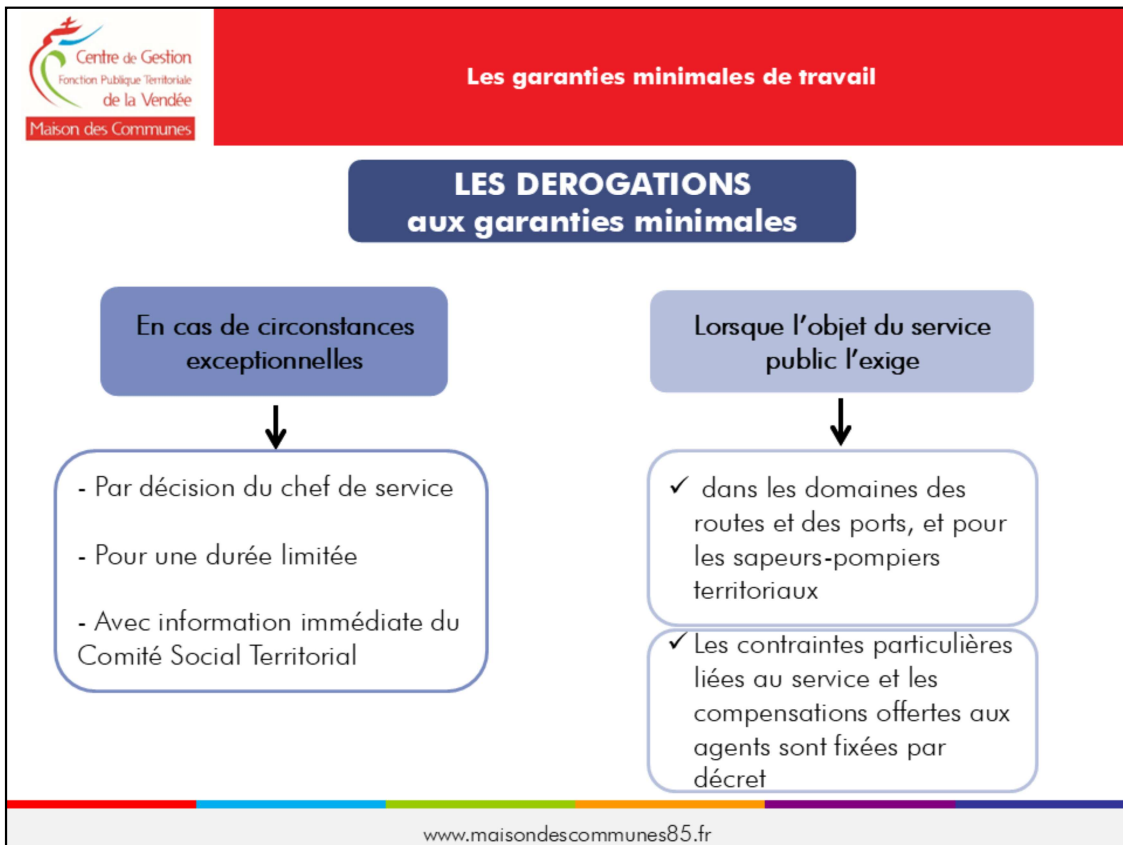
Toutefois, l'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité des agents et du public bénéficiaire du service, il lui appartient donc d'apprécier l'application sur semaine glissante ou non.

Pause de 20 mn à prendre au court des 6 heures, pas au bout de 6 heures de travail.

Si la collectivité ne veut pas payer ces 20 mn, cela signifie que l'agent n'est plus à disposition de l'employeur. Il peut faire ce qu'il veut.

Ex : agent qui travaille de 6h à 12h - obligation 20 mn de pause au cours de la matinée

Pour les séjours en camp, il est conseillé de recruter les agents sur la base d'un contrat d'engagement éducatif, voir notre circulaire à ce sujet



Actuellement, dans la fonction publique territoriale, seules les dérogations aux prescriptions minimales quotidiennes applicables à certains personnels du ministère de l'Équipement, ont été étendues aux services ou parties de services transférées aux collectivités territoriales dans les domaines des routes et des ports, et pour les sapeurs-pompiers territoriaux (décret 2007-22 et décret 2002-259 ; CE 430378 du 13.11.2020 ; CE 430384 du 20.07.2022 ; décret 2001-1382).

En dehors de ces dérogations, il n'est donc pas possible pour l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis de son comité social territorial, de prévoir une telle dérogation (par analogie avec CAA Bordeaux [04BX01115](#) du 18.06.2007 - notez lors de la lecture de l'arrêt que le décret attendu des SPP, n°2001-1382 du 31 décembre 2001 est paru au JORF du 1^{er} janvier 2002).

- La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures.
- Au-delà de 4 heures $\frac{1}{2}$ de travail effectif, un temps de pause de 30 minutes est obligatoire.
- Le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans.
- La durée hebdomadaire ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures (dérogation possible à titre exceptionnel).
- Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Le travail le dimanche et les jours fériés sont interdits (dérogation possible pour certaines activités).

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler que pendant les congés d'été pour des travaux légers.

- ✓ Le temps passé par l'agent en service
- ✓ Les congés pour raison de santé
- ✓ Les périodes non travaillées pendant un temps partiel thérapeutique
- ✓ Les congés de maternité, adoption, paternité
- ✓ Les autorisations spéciales d'absence
- ✓ Le temps passé en mission (sous réserve d'un ordre de mission)
- ✓ Le temps passé en formation
- ✓ Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention
- ✓ Le temps de permanence assuré sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur
- ✓ Le temps consacré aux visites médicales obligatoires dans le cadre professionnel
- ✓ La pause réglementaire de 20 minutes si l'agent travaille plus de 6 heures consécutives
- ✓ Les éventuelles pauses de courte durée (pause-café...)
- ✓ Le temps de transport entre 2 missions lorsqu'elles sont continues
- ✓ Le temps d'habillage et déshabillage

Dans le cas d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention à l'initiative de l'agent, le temps de la visite et le temps de transport sont à considérer comme du temps de travail s'ils ont lieu pendant les heures de travail habituelles de l'agent.

Temps d'habillage et de déshabillage :

Sous réserve d'interprétation du juge, ce temps peut être compté comme temps de travail dès lors que l'agent est obligé de revêtir une tenue de travail particulière.

Toutefois, le juge administratif s'est montré restrictif sur le temps d'habillage/déshabillage, en estimant qu'il ne s'agissait pas là d'un temps où l'agent se trouve à disposition de son employeur et que, par conséquent, il ne s'agissait pas de temps de travail effectif

(CE 31 mars 2017 n°395870).

L'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Ainsi, cette obligation liée au travail ouvre droit à rémunération ou à compensation mais la demande indemnitaire est rejetée, faute de texte précisant les modalités de calcul.

(Conseil d'Etat 366269 du 4 février 2015)

- ✓ Le temps passé en congé annuels
- ✓ Les jours fériés
- ✓ Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail
- ✓ La pause méridienne
- ✓ Le temps d'habillage et de déshabillage,

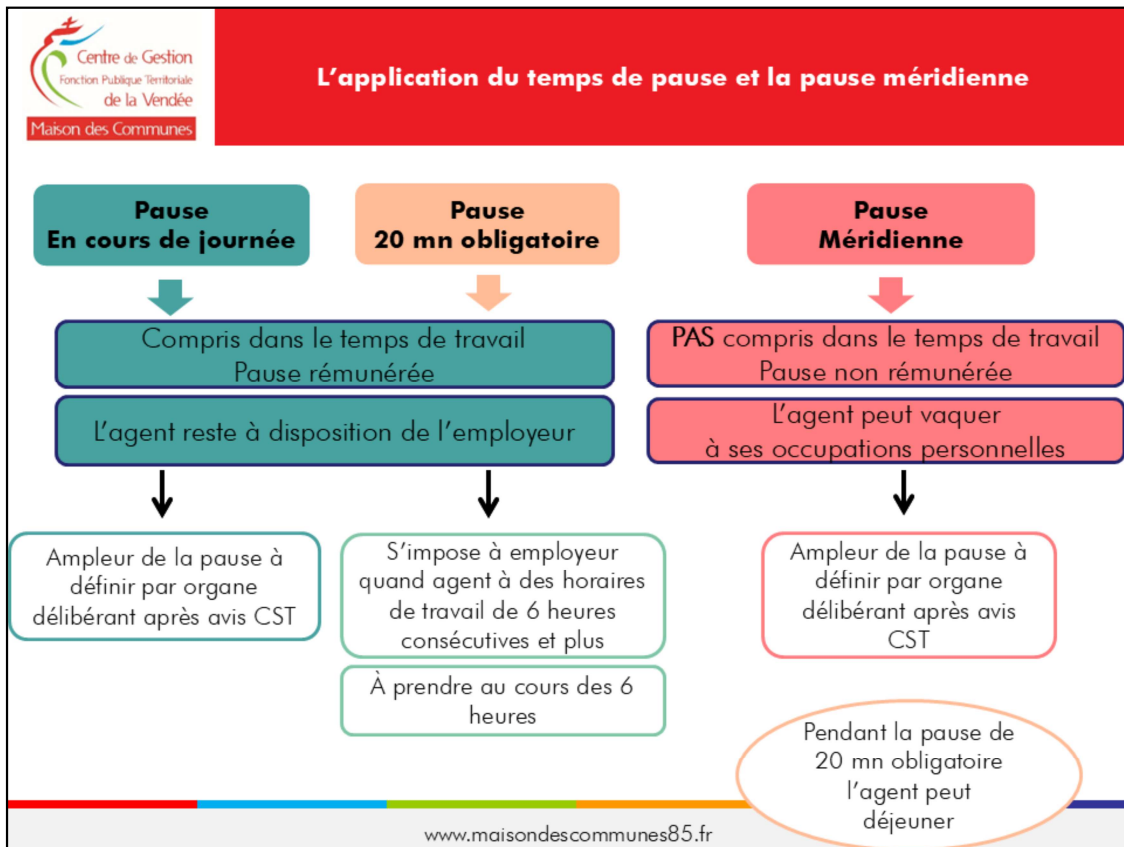
Temps d'habillage et de déshabillage :

Sous réserve d'interprétation du juge, ce temps peut être compté comme temps de travail dès lors que l'agent est obligé de revêtir une tenue de travail particulière.

Toutefois, le juge administratif s'est montré restrictif sur le temps d'habillage/déshabillage, en estimant qu'il ne s'agissait pas là d'un temps où l'agent se trouve à disposition de son employeur et que, par conséquent, il ne s'agissait pas de temps de travail effectif (CE 31 mars 2017 n°395870).

L'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Ainsi, cette obligation liée au travail ouvre droit à rémunération ou à compensation mais la demande indemnitaire est rejetée, faute de texte précisant les modalités de calcul.

(Conseil d'Etat 366269 du 4 février 2015)



Pause de 20 mn à prendre au cours des 6 heures, pas au bout de 6 heures de travail.

Si la coll ne veut pas payer ces 20 mn, cela signifie que l'agent n'est plus à disposition de l'employeur. Il peut faire ce qu'il veut.

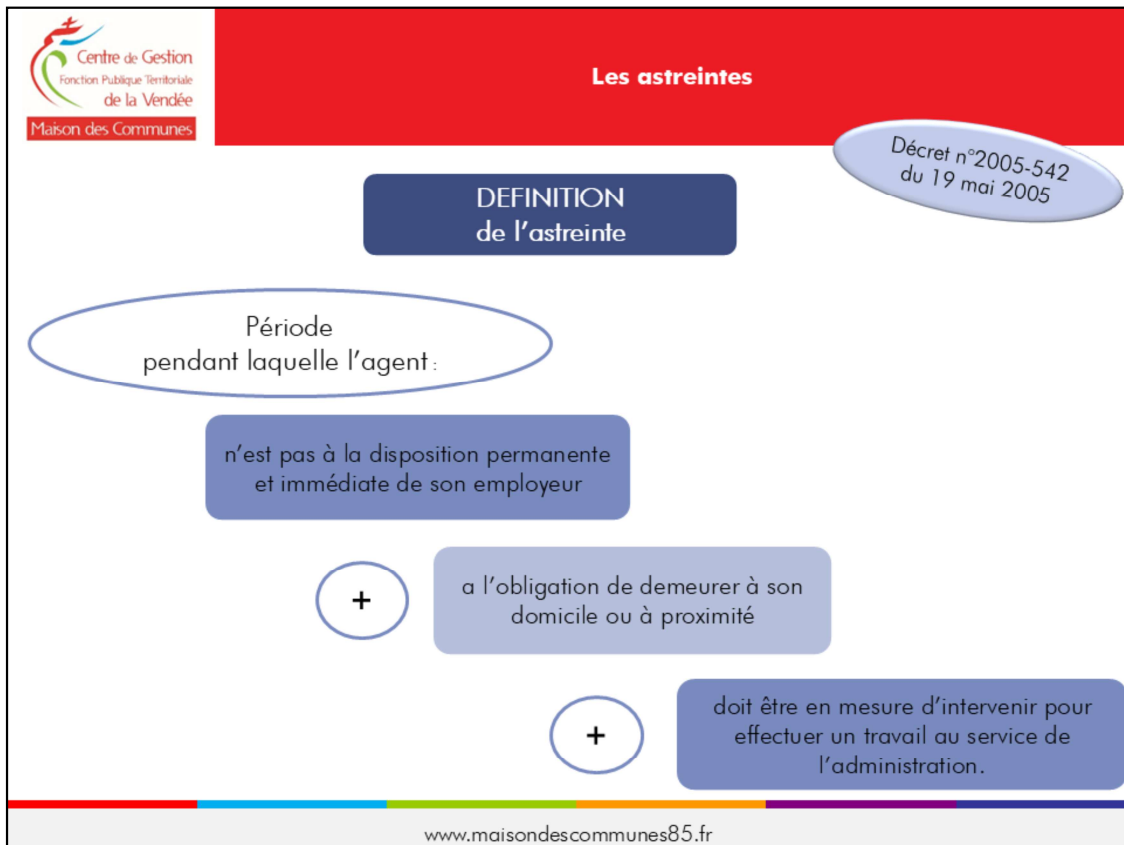
Ex : agent qui travaille de 6h à 12h - obligation 20 mn de pause au cours de la matinée

Question des agents de cantine qui mangent au restaurant scolaire,

Concernant la pause méridienne, celle-ci n'est pas définie par les textes. Par conséquent, en application de l'article L611-2 du CGFP, c'est l'organe délibérant qui est compétent, après avis du comité social territorial (CST), pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services.

L'arrêt méridien n'est pas compris en principe dans le temps de travail, contrairement à la pause, car l'agent doit pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. L'arrêt méridien n'est donc pas rémunéré contrairement à la pause de 20 mn pour tout travail effectif quotidien atteignant 6 heures. Cette pause est fixée par décret.

Toutefois, lorsque les agents ne peuvent pas quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent (ex : ATSEM qui surveillent et aident les enfants pendant le temps de restauration), la pause méridienne est comptée comme du temps de travail effectif.



Distinction permanence et astreinte:

La permanence :

Elle correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel ou un lieu désigné par son responsable de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Bien que prévue par le décret n°2001-623, cette disposition a été remise en cause par la jurisprudence (CJCE du 3 octobre 2000 n°C-303/98) et ne semble donc plus pouvoir s'appliquer.

Décret n°2001-623
du 12 juillet 2001
Art 5

MISE EN OEUVRE
de l'astreinte



Par l'assemblée délibérante
de la collectivité ou de l'établissement
qui détermine



les cas
dans lesquels il est possible
de recourir à des astreintes

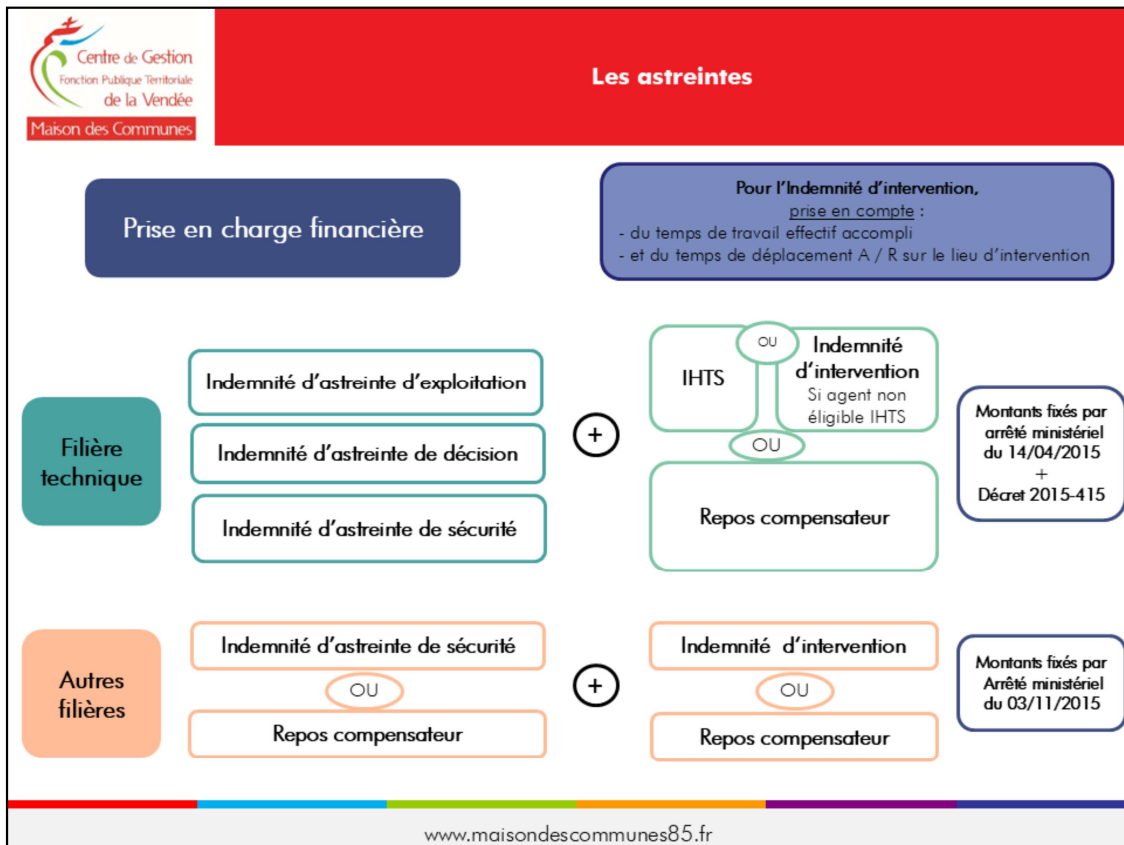


les modalités
de leur organisation



la liste
des emplois concernés

Avis préalable du
CST



Pour connaître les montants : voir la fiche pratique : Carrière Statut / La gestion des ressources humaines / Le temps de travail / L'organisation du travail / Les astreintes et les permanences.

Pour la filière Technique, Il existe différentes catégories d'astreinte :

Les **astreintes d'exploitation**, de droit commun, sont mises en œuvre quand l'agent est tenu, pour les nécessités de service, de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir,

Les **astreintes de sécurité**, mises en œuvre quand des agents sont appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu,

Les **astreintes de décision**, mises en œuvre pour le personnel d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Cotisation et fiscalité :

- **Agents affiliés à la CNRACL**

Ces indemnités n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de retraite et de sécurité sociale des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Elles sont soumises à retenue au titre du régime de retraite additionnel (RAFP).

- **Agents relevant du régime général** (agents contractuels et fonctionnaires dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 28 heures)

Elles entrent dans l'assiette des cotisations du régime général et à l'IRCANTEC

- Quelque soit la qualité du bénéficiaire, elle est soumise à la CSG, la CRDS, la contribution de solidarité et à l'impôt sur le revenu.

Astreinte et Garantie minimale du temps de travail

Le temps d'intervention pendant les astreintes doit respecter les garanties minimales de temps de travail

Conciliation non prévue par les textes

Absence de réglementation permettant de déroger à ces garanties minimales même en cas d'astreintes.

Appréciation au cas par cas par la collectivité en cas de situation exceptionnelle

Exemple jurisprudentiel

(CE, 16 novembre 2007, *Fédération CFTC des Postes et Télécommunications*).

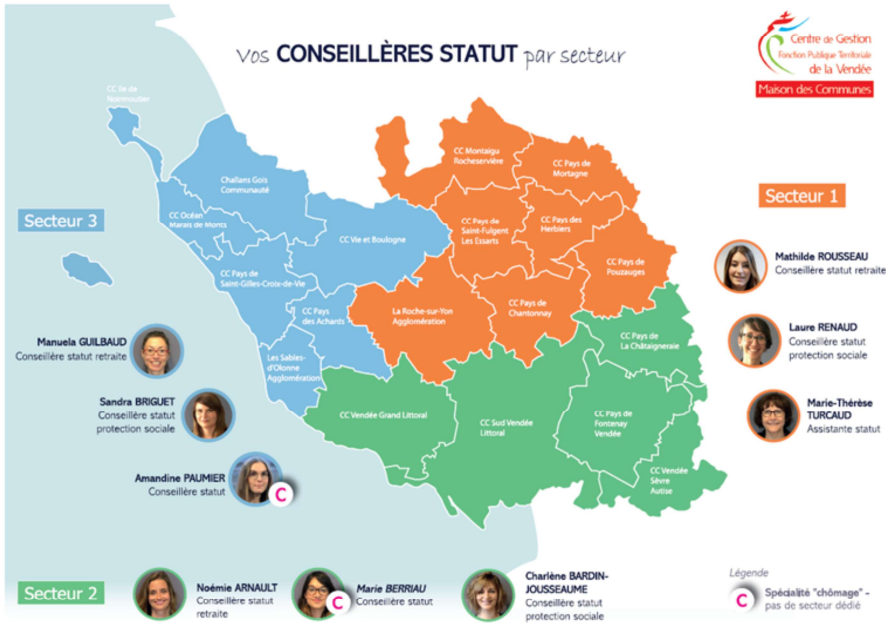
Après intervention, l'agent a droit à une nouvelle période de repos quotidien de 11h s'il n'avait pu en bénéficier intégralement avant d'être appelé

Application du même raisonnement s'agissant du repos hebdomadaire minimal de 35h consécutives.

Pour la question des astreintes de nuit commençant par exemple à partir de 17H, puis toute la nuit. On paie en astreintes de nuit? Ou en astreinte fractionnée jusqu'aux heures de nuit? Pas de réponse là-dessus. Au choix de la collectivité. Le CDG préconise le paiement de l'astreinte de nuit uniquement.

Vos interlocuteurs

GESTION STATUTAIRE
gestion.des.carrieres@cdg85.fr
carriere.secteur1@cdg85.fr
carriere.secteur2@cdg85.fr
carriere.secteur3@cdg85.fr
chomage@cdg85.fr
retraite@cdg85.fr



- **Noémie ARNAULT**
Responsable de l'unité Gestion statutaire
Conseillère statut - retraite secteur 2
☎ 02 53 33 01 44
- **Charlène BARDIN-JOUSSEAUME**
Conseillère statut - protection sociale secteur 2
☎ 02 53 33 02 80
- **Marie BERRIAU**
Conseillère statut secteur 2 - chômage
☎ 02 51 44 10 10
- **Sandra BRIGUET**
Conseillère statut - protection sociale secteur 3
☎ 02 55 36 00 23
- **Manuela GUILBAUD**
Conseillère statut - retraite secteur 3
☎ 02 51 44 10 09
- **Amandine PAUMIER**
Conseillère statut secteur 3 - chômage
☎ 02 53 33 02 79
- **Laure RENAUD**
Conseillère statut - protection sociale secteur 1
☎ 02 53 33 01 41
- **Mathilde ROUSSEAU**
Conseillère statut - retraite secteur 1
☎ 02 55 36 00 24
- **Marie-Thérèse TURCAUD**
Assistante statut secteur 1
☎ 02 55 36 00 29