

**Circulaires de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse
Signalisation des circulaires du 1er janvier au 31 mars 2002**

Aménagement et réduction du
temps de travail pour les personnels
relevant des services déconcentrés
de la protection judiciaire de la
jeunesse

NOTE PJJ 2002-01 L1/14-02-2002
NOR : JUSF0250019N

Protection judiciaire de la jeunesse

Temps de travail

POUR ATTRIBUTION

Directeurs régionaux de la PJJ - Directeur général du Centre national de formation et d'études de la PJJ

- 14 février 2002 -

Sommaire :

[PRÉAMBULE](#)

I. - [LE CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET DU 25 AOÛT 2000](#)

II. - [LA DURÉE DU TRAVAIL](#)

1. **Principe général et définition**

1.1. *Principe général*

1.2. *Temps particuliers entrant dans le temps de travail effectif*

2. **Les dérogations aux 1 600 heures et les repos compensateurs**

3. **Les garanties minimales et les dérogations aux garanties**

3.1. *Les garanties minimales*

3.2. *Les dérogations aux garanties minimales*

III. - [LES CYCLES DE TRAVAIL](#)

1. **Principe général**

1.1. *Définition du cycle*

1.2. *Choix et déclinaison du cycle*

2. **Les cycles de travail dans les services éducatifs**

2.1. *La prise en charge en continu*

- 2.2. *Les principes de l'intervention et les cycles en milieu ouvert*
- 3. **Les cycles de travail en DR, DD, CNFE et CRF**
- 3.1. *Les principes définis*
- 3.2. *Dispositions générales sur les horaires variables*

IV. - [LES MODALITÉS DU TEMPS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE RECEVOIR APPLICATION](#)

- 1. **Les dispositions visant à garantir la continuité du service**
- 2. **Le temps partiel**
- 3. **Le régime applicable aux déplacements professionnels**
- 4. **Les astreintes**
- 5. **Les heures supplémentaires**
- 6. **Les modalités de décompte et contrôle du temps de travail**

V. - [LES JOURS RTT](#)

VI. - [LES MODALITÉS DE GESTION DES JOURS NON TRAVAILLES](#)

- 1. **Rappel**
- 2. **Modalités d'utilisation**

VII. - [LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS](#)

VIII. - [LE RÉGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS RELEVANT DE L'ARTICLE 10](#)

IX. - [LES MODALITÉS D'APPLICATION](#)

- 1. **Elaboration de la charte des temps**
- 2. **Contenu de la charte des temps**

X. - [DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTT](#)

Annexes :

- Annexe I.** - [Exemple de charte des temps](#)
- Annexe II.** - [Fiche technique relative aux astreintes](#)
- Annexe III.** - [Fiche technique relative à l'horaire variable](#)
- Annexe IV.** - [Exemples d'emplois du temps et de cycles](#)
- Annexe V.** - [Exemples de déclinaisons de cycle](#)

Textes sources :

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000
- Arrêté du 28 décembre 2001 (NOR : JUSG0160087A)
- Arrêté du 26 décembre 2001 (NOR : JUSG0160086A)
- Décret n° 2001-1357 du 28 décembre 2001
- Arrêté du 28 décembre 2001 (NOR : JUSG0160088A)
- Décret n° 2001-1381 du 31 décembre 2001
- Décret n° 2001-1355 du 28 décembre 2001
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est entré en vigueur le 1er janvier 2002.

Les textes réglementaires (décrets, arrêtés interministériels et ministériels) pris pour l'application du décret du 25 août 2000 ont été soumis au comité technique paritaire central des 5 et 16 novembre derniers et récemment publiés au Journal officiel.

L'instruction ci-jointe définit, après négociation avec les organisations syndicales représentatives au comité technique paritaire et signature de l'accord de branche par l'UNSA-PJJ, le cadre dans lequel doit être mise en place à compter du 1er janvier 2002, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse.

Compte tenu des enjeux que représente l'application de ce nouveau dispositif réglementaire, je souhaite que sa mise en oeuvre s'effectue dans la plus large concertation en y associant tous les personnels afin de prendre en compte, au niveau des unités régionales, les spécificités locales.

En effet, ce projet doit être l'occasion de renforcer le dialogue social car l'aménagement et la réduction du temps de travail amène nécessairement à questionner les fonctionnements institutionnels en faisant le lien entre les déclinaisons horaires projetées et les projets de service, afin de concilier au mieux les exigences du service et les attentes des personnels.

Je veillerai tout particulièrement à l'application stricte de ces instructions. Un comité de suivi avec les organisations syndicales sera mis en place dès le 1er semestre 2002 afin de s'assurer de l'effectivité de l'application du décret du 25 août 2000 et de contrôler les conditions et les modalités de mise en oeuvre.

Vous voudrez bien assurer la diffusion de la présente instruction et de ses annexes aux différents services sur votre ressort.

Vous aurez soin de me faire connaître, sans délai, les difficultés rencontrées dans l'application de ces instructions.

Pour la garde des sceaux, ministre de la justice,
La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse,
S. Perdrille

Instruction (ARTT)

Aménagement et réduction du temps de travail pour les personnels relevant des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse

PRÉAMBULE

La présente instruction est prise dans le prolongement du projet d'accord cadre ministériel rédigé le 25 juillet 2001 et en application des décrets et arrêtés relatifs à la mise en oeuvre du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ; elle est établie après négociation avec les syndicats représentés au comité technique paritaire de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse et signature d'un accord-cadre le 3 décembre 2001 par le SPJJ-UNSA, organisation syndicale représentative ; elle définit, en reprenant et développant le contenu de l'accord du 3 décembre 2001, le cadre dans lequel est mise en place la réduction du temps de travail au sein de cette direction.

1° Pour la protection judiciaire de la jeunesse, les enjeux de L'ARTT sont :

a) Créer une dynamique autour des projets de service.

Le projet de service doit notamment préciser les modalités d'organisation du temps en plaçant le mineur au centre de l'organisation du travail. Il s'inscrit dans le cadre d'un projet départemental dont

l'élaboration est systématisée.

b) Moderniser la gestion des ressources humaines.

L'ARTT est un moment privilégié pour repenser l'organisation du travail en lien avec la gestion des ressources humaines :

- en favorisant la gestion prévisionnelle des effectifs et en construisant des parcours professionnels par filière de métiers ;

- en poursuivant et développant la démarche de déconcentration pour assurer une gestion de proximité ;

- en développant la fonction d'appui et de soutien aux équipes.

c) Renforcer le rôle de l'encadrement.

L'ARTT est l'occasion de développer la délégation, généraliser et consolider les outils de pilotage.

2° La réduction du temps et son aménagement répond aux objectifs suivants :

a) Améliorer les conditions de travail et de vie des agents.

b) Mieux remplir les missions de la protection judiciaire de la jeunesse, en permettant une organisation renouvelée des services et en renforçant l'efficacité collective : procéder à cette fin à une évaluation tant quantitative que qualitative en terme d'emplois.

c) Prendre en compte les sujétions particulières et les formes de pénibilité au travail. Un principe de dérogation à la durée annuelle du travail effectif de 1 600 heures est acquis pour tous les personnels au contact direct des mineurs.

d) Renforcer le dialogue social sur les objets induits par la mise en oeuvre de l'ARTT.

I. - CHAMP D'APPLICATION

1. Les personnels concernés

Le champ d'application défini par le présent accord est commun à tous les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail s'applique sur le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer (Martinique, Guyane, Guadeloupe, Réunion), les collectivités territoriales de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, et dans les territoires de la Polynésie française et de Papeete.

L'ARTT concerne l'ensemble des personnels titulaires (y compris ceux mis à disposition de la PJJ).

Les agents non titulaires de l'Etat, non soumis à un régime de vacation, et les agents de justice sont également concernés par l'ARTT ; les agents vacataires ne sont donc pas concernés par l'ARTT. Les prochains recrutements d'agents de justice se feront sur la base de 35 heures, avec un salaire correspondant au régime ancien des 39 heures. Pour les contrats en cours, il n'est pas nécessaire de faire un avenant.

Les personnels PJJ mis à disposition d'autres administrations bénéficient de l'ARTT dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'administration d'accueil et formalisées dans la convention signée avec la direction de la PJJ.

En revanche, les stagiaires du CNFE n'entrent pas dans le cadre de l'ARTT.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les personnels relevant de l'article 10 du décret n° 2000-185 du 25 août 2000.

Il est rappelé qu'en application de l'article 7 du décret du 25 août 2000 : "les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leurs corps".

Cette disposition vise le corps des professeurs techniques selon l'article 19 du décret 96-1113 du 19 décembre 1996.

2. Les niveaux de mise en oeuvre

La présente instruction définit les règles générales dans lesquelles doivent s'inscrire les chartes des temps, dont l'élaboration par les directions régionales conditionne la mise en oeuvre efficace de l'aménagement et la réduction du temps de travail, en application des principes définis au niveau ministériel.

Un exemple de charte des temps est joint à la présente instruction.

II. - DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Principe général et définition des temps de travail

1.1. Principe général

La durée du temps de travail est celle du temps de travail effectif c'est-à-dire le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret du 25 août 2000).

Le décompte est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Pour le calcul de cette durée sont déduits :

- 104 jours de week-end ;

- un volume de 8 jours fériés légaux (peuvent venir en déduction de cette durée annuelle individuelle de 1 600 heures, de manière collective, les jours fériés légaux au-delà des 8 premiers qui tombent un jour ouvré, ainsi que les jours fériés légaux dans un ressort géographique donné, ex. : Alsace-Moselle ou DOM) ;

- 25 jours de congés annuels.

Le cas échéant et à titre individuel, peuvent également venir en déduction de la durée annuelle de 1 600 heures :

- les jours de fractionnement prévus par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;

- les autorisations d'absence accordées pour l'exercice de fonctions électives, pour activités syndicales ou activités mutualistes ;

- les jours de récupérations forfaitaires pour déplacements ;

- les autorisations d'absence accordées pour raisons familiales, pour fêtes religieuses, pour déménagement, pour préparation ou participation à un concours ou examen ou pour se présenter à des examens médicaux.

1.2. Temps particuliers entrant dans le temps de travail effectif

Dès lors que l'agent reste à la disposition permanente de son employeur et ne peut quitter son site de travail en raison de la spécificité de ses fonctions ou du mode d'organisation du travail, sont qualifiés de temps de travail effectif, au motif de la particularité des situations qu'ils recouvrent, les temps suivants :

1° Les temps de restauration, dès lors que l'agent reste durant cette période à la disposition permanente de son employeur et ne peut quitter son site de travail en raison de la spécificité de ses fonctions ou du mode d'organisation du travail.

2° Les temps de pause de courte durée, dès lors que l'agent est contraint de les prendre sur son site de travail, à la demande de l'employeur, afin de rester à sa disposition.

3° Les temps de prise ou de cessation de fonction (passage de consignes), dès lors qu'ils correspondent à une obligation résultant de la spécificité des tâches.

4° Les temps d'intervention durant une astreinte, incluant les temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention.

5° Les heures supplémentaires, résultant de l'exécution d'un travail validé par le responsable hiérarchique autorisé.

6° Les temps de déplacements professionnels entre le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur, dès lors qu'ils sont accomplis dans l'horaire collectif de travail, entrent dans le décompte du temps de travail effectif.

NB : les temps de déplacements professionnels entre le domicile et un lieu de travail désigné par l'employeur autre que le lieu habituel de travail ou de rattachement administratif, dès lors qu'ils sont accomplis en dehors de l'horaire collectif du service et qu'ils sont réguliers, fréquents et nécessaires à l'exercice des fonctions, sont considérés comme des obligations liées au travail et imposées aux agents et sont compensés, à titre individuel, sous forme d'une compensation forfaitaire en temps.

7° Est également inclus dans le temps de travail effectif le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par l'administration, ou demandée par l'agent dans le cadre du plan de formation du service et agréée par son responsable hiérarchique, de même que le temps pendant lequel l'agent dispense une formation ou participe à un jury de concours agréés par le supérieur hiérarchique, sur le temps collectif de travail, ou suit une formation non rémunérée en lien direct avec l'activité de son service.

N'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif les temps de pause prévus par le décret du 25 août 2000, les temps de restauration et les temps de déplacement entre le domicile de l'agent et son lieu de travail.

2. Les dérogations aux 1 600 heures et les repos compensateurs

En application du cadre ministériel défini par décrets et arrêtés, ont vocation à bénéficier d'une dérogation du volume annuel de travail effectif de 1 600 heures : les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse exerçant des fonctions de prise en charge éducative, au contact des mineurs, au sein d'unités d'hébergements collectifs ou individualisés ainsi qu'au sein des unités en milieu ouvert, du fait de la pénibilité des fonctions ainsi que des caractéristiques spécifiques de l'organisation du travail, et des cycles de travail qui peuvent en résulter.

La dérogation générale conduit à abaisser le temps de travail effectif de ces personnels à 1 560 heures annuelles. Au-delà de cette dérogation générale, des catégories de personnels selon les trois typologies de fonctions exercées peuvent avoir vocation à bénéficier de repos compensateurs en contrepartie de prolongements d'activité réguliers, de travaux à réaliser en dehors des jours habituels, de conditions d'exercice de fonctions particulières...

Ces repos compensateurs sont de :

- 12 jours pour les personnels affectés dans une unité d'hébergement. Ce repos s'applique également aux agents techniques d'éducation et aux éducateurs remplaçants affectés en direction régionale ou départementale exerçant principalement leurs fonctions dans une unité d'hébergement ;

- 7 jours pour les personnels affectés dans une unité de milieu ouvert ;

- 5 jours pour les personnels affectés en direction régionale, direction départementale, CNFE et centres régionaux de formation.

Ces repos compensateurs sont à répartir selon les modalités d'utilisation définies au point VI.2 du présent document et ne s'appliquent pas aux personnels relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000.

3. Les garanties minimales et les dérogations aux garanties

Un décret fixe les conditions dans lesquelles il est dérogé aux garanties minimales.

3.1. Les garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000. Pour mémoire, ces garanties sont les suivantes.

Les durées maximales :

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

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

Les durées minimales :

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

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

Le travail de nuit :

Il 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.

La pause de 20 minutes :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'article 3 du décret prévoit qu'il est possible de déroger à ces garanties lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée. Une décision du responsable hiérarchique est nécessaire ainsi qu'une information immédiate des représentants des personnels au comité technique paritaire régional.

Ces garanties minimales s'appliquent à tous les personnels (y compris ceux relevant de l'article 10) qui ne dérogent pas selon les conditions fixées par décret et rappelées au point II.3.2.

3.2. Les dérogations aux garanties minimales

Il est dérogé aux garanties minimales mentionnées au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000, pour :

1° Les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse exerçant des fonctions au contact des mineurs, au sein d'unités d'hébergement collectif ou individualisé, dans les conditions suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50

heures au cours d'une même semaine, dans le respect de la durée moyenne de 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;

- la durée quotidienne du travail et l'amplitude maximale de la journée de travail ne peuvent excéder 12 heures. Ces durées sont portées à un maximum de 15 heures lorsque le service est accompli le samedi ou dimanche ;

- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 8 heures ;

- la plage de temps travaillée n'ouvre pas droit à un temps de pause.

2° Les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse intervenant en centres éducatifs renforcés, dans les conditions suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 72 heures au cours d'une même semaine, ni 48 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;

- le repos hebdomadaire ne peut pas être inférieur à 24 heures ;

- l'amplitude maximale de la journée de travail ni la durée quotidienne du travail de la journée de travail ne peuvent excéder 15 heures ;

- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 8 heures ;

- la plage de temps travaillée n'ouvre pas droit à un temps de pause.

3° Les agents techniques d'éducation ainsi que les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse exerçant la nuit, y compris le samedi et le dimanche et les jours fériés, dans les conditions suivantes :

- la durée quotidienne du travail ne peut pas excéder 12 heures ;

- l'amplitude maximale de la journée de travail peut être portée à 15 heures une fois par semaine ;

- la plage de temps travaillée n'ouvre pas droit à un temps de pause.

4° Les personnels exerçant au contact des mineurs des fonctions au sein d'unités de milieu ouvert, dans les conditions suivantes :

- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 12 heures ;

- l'amplitude maximale de la journée de travail ne peut excéder 13 heures.

En contrepartie des sujétions qui résultent de leurs fonctions, les agents mentionnés au point II.3.2 bénéficient d'une dérogation horaire à 1 560 heures annuelles et de repos compensateurs rappelés au point II.2.

III. - LES CYCLES DE TRAVAIL

1. Principe général

1.1. Définition du cycle

L'article 4 du décret du 25 août 2000 dispose : "le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier

entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er. (...) Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction".

Le cycle est une période au cours de laquelle la répartition du temps de travail se répète à l'identique d'une période à l'autre.

Le cycle a été défini et arrêté au niveau national selon trois grandes typologies de fonctions : hébergement, milieu ouvert, et directions régionales, départementales, centres de formation. Le cycle normal de travail, à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse, est le cycle hebdomadaire, sauf pour les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse au contact des mineurs dans les unités d'hébergement, pour lesquels les cycles sont pluri-hebdomadaires. Ces cycles pluri-hebdomadaires ne peuvent alors excéder 7 semaines pour les centres de placements immédiats, l'hébergement collectif et la prise en charge des mineurs en hébergement individualisé, et 4 mois pour les centres éducatifs renforcés.

Un cycle est défini pour un service ou un ensemble homogène de personnes exerçant des fonctions analogues du point de vue des missions et des caractéristiques de leur activité. Pour rappel, les cycles devront se décliner de façon à obtenir une moyenne :

- 36 h 20 hebdomadaires pour les personnels (hors cadres) affectés en hébergement (collectifs, individualisés, CPI et CER) ;

- 37 h 10 hebdomadaires pour les personnels (hors cadres) affectés en milieu ouvert (SEAT, centres de jour, dispositifs d'insertion) ;

- 38 h 40 hebdomadaires pour les personnels (hors cadres) affectés en directions régionales, départementales, centres de formation.

1.2. Choix et déclinaisons du cycle

Dans la charte des temps, doivent figurer :

- en rappel, le cycle de travail de la fonction considérée (= donnée fixe) ;

- en précision, la déclinaison retenue en région (= donnée variable).

Chaque région doit définir ce que recouvre la notion de service en privilégiant une approche globale dans un souci à la fois d'équité et de facilité de gestion tout en tenant compte du contexte local.

1° Le service peut être entendu dans une acception fonctionnelle, c'est-à-dire regrouper sous une même déclinaison de cycles :

- à 36 h 20, toutes les structures d'hébergement de la région ;

- à 37 h 10, toutes les structures de milieu ouvert de la région ;

- à 38 h 40, toutes les structures de DR - DD - CNFE - CRF de la région.

Dans cette acception, chacune des structures traitant d'une des trois grandes typologies de fonctions (hébergement, milieu ouvert, DR - DD - CNFE - CRF) est soumise à la même déclinaison de cycle.

2° Le service peut être entendu dans une acception plus fine. Dans cette acception, à l'intérieur, par exemple, d'un même cycle horaire de 36 heures 20 pour l'hébergement, l'on peut concevoir des déclinaisons différentes tenant compte du projet de service d'un hébergement à un autre. Le même raisonnement vaut pour le milieu ouvert et les fonctions en DR, DD, CNFE et CRF.

Le cycle de travail doit être rappelé dans la charte des temps ainsi que la déclinaison des cycles arrêtée au niveau régional.

Le choix des déclinaisons des cycles de travail doit être compatible avec l'organisation du service et

permettre une amélioration tant des conditions de travail des agents que des conditions de fonctionnement et du service rendu aux usagers et aux différents utilisateurs du service (famille, mineurs, partenaires internes et extérieurs).

Cette déclinaison doit être le résultat d'une réflexion approfondie sur le fonctionnement global de la région et de chaque service au regard des contraintes internes : pics d'activité, périodes de service allégé, compétences des agents, répartition de la charge de travail au sein des services, etc. Il importe de distinguer, lors du choix des déclinaisons de cycle, l'amplitude d'ouverture du service au public et l'amplitude de travail quotidienne de chaque agent.

Il est conseillé de prendre attache avec les autres administrations locales pour permettre une harmonisation des heures d'ouverture et les adapter en conséquence (sans nécessairement les calquer).

En outre, il serait utile que le service informe ses partenaires et les usagers des horaires d'ouverture par voie de presse ou par tout moyen qui sera jugé approprié au contexte local.

L'usager doit pouvoir être réellement renseigné et effectuer les démarches usuelles durant la totalité de l'amplitude d'ouverture du service.

En outre, le choix de déclinaison du cycle doit tenir compte de la gestion des jours RTT au regard de la nécessité de maintenir un effectif présent suffisant pour le fonctionnement des services.

Les déclinaisons de cycles concertées sont arrêtées au niveau régional selon des modalités d'organisation collective de travail et doivent être intégrées dans la charte des temps, qui est soumise pour avis au CTPR.

En aucun cas, il ne peut être envisagé un cycle par agent.

En revanche si le service choisit de mettre en place un système d'horaire variable, l'agent, à l'intérieur du cycle collectif, module l'organisation de son temps de travail en fonction des plages définies.

Les cycles de travail rappelés et les déclinaisons retenues avec un dispositif d'amplitude en continu doivent être mis en place au plus tard pour le 31 mars 2002.

Durant la période transitoire, du 1er janvier jusqu'à la remise de la charte des temps aux agents et au plus tard au 31 mars 2002, les agents doivent s'inscrire dans un système déclaratif de leurs horaires en respectant les dispositions du décret du 25 août 2000.

Les déclinaisons des cycles sont définitivement mises en place à compter de la remise de la charte aux agents qui devra s'effectuer pour le 31 mars au plus tard.

Des exemples d'emplois du temps et de cycles sont présentés en annexe.

2. Les cycles de travail dans les services éducatifs (CAE, SEAT, FAE, CPI, CER, CAEI...)

2.1. La prise en charge en continu, l'hébergement (FAE, CPI, CER, SHI)

1° Le principe de continuité de la prise en charge.

L'aménagement du temps de travail doit produire un cadre de travail qui prenne en compte à la fois les garanties pour les agents tels qu'elles sont fixées par les textes et les objectifs du placement vis à vis des mineurs. Ce cadre doit donc intégrer la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des mineurs. Cette continuité constitue le préalable des modes d'organisation des établissements en termes de respect des impératifs éducatifs qui constituent également des impératifs de service public. A partir de ces impératifs c'est le projet de service qui détermine une organisation du travail de tous les agents qui concourent à l'action éducative, chacun à son niveau de responsabilité professionnelle.

La prise en charge s'y décline en différents temps éducatifs et institutionnels. Trois grands niveaux d'intervention peuvent ainsi être repérés :

- un temps d'intervention à l'intérieur de la structure avec des temps forts que sont les levers, les activités, les repas, les soirées et le temps de la nuit ;
- un temps d'intervention hors institution qui se décline en accompagnements individuels, rencontres avec les familles, travail dans l'environnement de l'établissement (partenariat avec l'EN, la santé, etc.) ;
- un temps institutionnel dont l'objectif est d'assurer la cohésion d'équipe et d'élaborer des stratégies de prise en charge. Il s'agit des réunions d'équipe, des réunions de synthèse, des réunions d'analyse

des pratiques.

Ces trois niveaux sont à intégrer dans une organisation du travail définie dans le projet de service de l'établissement qui doit également prendre en compte les éléments suivants :

- le respect des amplitudes horaires ;
- le travail de nuit ;
- la question des week-ends et des jours fériés ;
- les astreintes diverses.

Sur ces principes sont construits des cycles spécifiques à la fonction hébergement dans ses différentes modalités d'exercice qui s'inscrivent dans un temps de travail horaire moyen hebdomadaire de 36 h 20.

Au sein d'un cycle défini pour l'hébergement à 7 semaines, les agents techniques d'éducation et les personnels travaillant exclusivement la nuit effectuent de 3 à 4 nuits par semaine.

Les horaires de travail quotidiens des agents techniques d'éducation ainsi que les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse exerçant la nuit, y compris le samedi et le dimanche et les jours fériés, sont définis de manière à assurer, la nuit, une continuité du service. Puisqu'un temps de pause minimum de 20 minutes ne peut être accordé à l'agent durant la vacation de son travail de nuit, il est fait masse du volume horaire correspondant.

La compensation des temps de pause qui n'ont pu être pris dans la semaine s'établit ainsi à 1 h 20 maximum pour quatre nuits de travail. Ce temps peut être pris sous forme de récupération horaire à l'intérieur du cycle ou, en fonction des critères de continuité du service au bout du cycle suivant. Ces temps agrégés peuvent également, à la demande de l'agent et sous réserve des nécessités de service, être récupérés sous la forme de demi-journées ou de journées non travaillées ne pouvant excéder six jours à l'année. La mise en œuvre de ces compensations est accompagnée par la mise en place d'un dispositif automatisé d'enregistrement du temps de travail ou d'un dispositif de contrôle équivalent.

2° Les cycles de base en hébergement.

a) Les foyers et centres de placement immédiat.

Le travail en hébergement (tous les services qui exécutent des mesures de placement judiciaire) est organisé sur une période de référence de 7 semaines, à l'exception des centres éducatifs renforcés, basés sur une période de 4 mois.

Le calcul du temps de travail à l'intérieur de chaque cycle prend en compte plusieurs temps permanents, en référence aux principes définis ci-dessus, le service étant ouvert 24 heures sur 24.

La prise en compte à l'intérieur du cycle des heures correspondant à ces différents temps, réparti notamment entre les personnels éducatifs (éducateurs et agent technique d'éducation), permet de calculer, à l'issue du cycle la moyenne hebdomadaire du travail effectué par chaque agent.

Les emplois du temps sont élaborés dans le cadre du cycle de travail avec des variables spécifiques à chaque structure telles qu'elles peuvent être définies dans le projet de service.

b) Les centres éducatifs renforcés.

Pour les centres éducatifs renforcés, le même principe est adopté mais dans le cadre d'un cycle de 4 mois pour tenir compte du fonctionnement de ces structures en sessions. A l'intérieur de ce cycle sont pris en compte le temps de suivi de la session avec l'accompagnement des mineurs, le temps de la préparation et du bilan de la session et les temps d'échange institutionnel. Ces temps doivent être définis à l'intérieur du cycle de manière à ne pas dépasser la moyenne hebdomadaire fixée sur la fonction d'hébergement.

La déclinaison plus fine des cycles en CER et les modalités de gestion des jours non travaillés entre deux sessions sont précisées dans la charte des temps.

2.2. Les principes de l'intervention et les cycles en milieu ouvert (CAE, SEAT)

Pour les services éducatifs qui ne relèvent pas de l'exécution des mesures de placement et où l'intervention éducative n'implique pas un fonctionnement permanent, le cycle de travail retenu est hebdomadaire sur la base de 37 h 10.

La mise en place de l'aménagement et réduction du temps de travail dans les services de la protection judiciaire de la jeunesse soulève des questions spécifiques en ce qui concerne l'action éducative exercée en milieu ouvert. La question du temps de travail est à évaluer selon des modalités d'action qui sont différentes et qui supposent également des temporalités différentes.

Le temps de travail en milieu ouvert, dans un cycle hebdomadaire, comprend le temps d'ouverture du service public, c'est-à-dire la permanence pour répondre aux utilisateurs et partenaires du service (famille, mineurs, partenaires, etc.), le temps d'élaboration sur les objectifs et les contenus de l'action éducative, le temps de suivi des mineurs et de travail auprès des familles, le temps consacré à l'écriture des rapports destinés aux magistrats sur les situations suivies et, enfin, le temps de participation aux instances partenariales ou territoriales.

Certaines de ces temporalités peuvent être déterminées objectivement, c'est le cas par exemple de la permanence et de la réflexion institutionnelle, d'autres renvoient davantage à des critères plus qualitatifs qui ne débouchent pas automatiquement aujourd'hui sur un chiffrage précis, c'est le cas de l'exercice des différents types de mesures.

L'amplitude d'ouverture du service ne peut pas dépasser 48 heures hebdomadaires, du lundi matin au samedi midi (= 5 jours x 9 heures + 3 heures).

La charte des temps précise, en lien avec le projet de service, les plages d'ouverture et d'amplitude horaire.

Le temps consacré aux mesures et au partenariat est défini par le temps restant pour chaque personnel après déduction du temps consacré par chacun à la permanence et aux réunions institutionnelles.

Quant au cycle de travail dans les services d'insertion (CAEI, centres de jour...) : les services fonctionnent sur une ouverture quotidienne et hebdomadaire. Le temps de travail se fait sur la référence de 37 h 10 dans un cycle hebdomadaire. Le décompte de ce temps prend en compte le travail avec les mineurs et les familles, les rapports au magistrat, les réunions institutionnelles et les démarches auprès des partenaires pour la construction des projets d'insertion.

3. Le cycle de travail en direction régionale, direction départementale, CNFE et CRF

Les dispositions suivantes sont celles qui sont appliquées dans le cadre d'un régime horaire fixe, sans préjudice d'une éventuelle mise en œuvre de l'horaire variable dès l'année 2002.

3.1. Les principes définis

Le cycle est hebdomadaire et s'établit à 38 h 40 selon des modalités d'organisation collective de travail définies avec 21 jours de RTT et 5 jours de repos compensateurs. Il est rappelé que ces 5 jours sont accordés en contrepartie d'une amplitude d'ouverture du service de 9 heures en continu ; cette amplitude s'accompagne d'un cycle sur cinq jours. Des cycles de 4 jours et demi de travail peuvent être mis en place si l'amplitude d'ouverture du service est portée à 9 h 30 en continu. Cette contrainte du service en continu (sur 9 heures ou 9 h 30) est incontournable et ne saurait être négociée au plan local. Dans les cas où ces dispositifs seraient inadaptés, notamment du fait de l'impossibilité matérielle à l'organiser en raison de la petite taille des services, un système d'ouverture au public apportant des avantages équivalents est mis en place. Ces dispositifs sont déclinés dans la charte des temps.

S'agissant des cycles sur 4 jours et demi, ils s'entendent comme devant être accomplis sur une période continue du lundi au vendredi. Toutefois, ces cycles pourront s'organiser sur une période discontinue à la demande expresse de l'agent avec l'accord de son supérieur hiérarchique et si les nécessités de service le permettent.

La DR - la DD - le CNFE ou le CRF est concerné globalement par cette organisation en continu : c'est-à-dire que, si l'accueil du public est assuré durant l'amplitude de 9 heures ou 9 h 30 en continu par une seule des entités du service, tous les personnels bénéficient des 5 jours de repos compensateurs. En conséquence, il est nécessaire de prévoir le remplacement, à tout moment, des agents assurant l'accueil. Pour ce faire, un système de polyvalence doit être mis en place.

Au sein d'un même service administratif, et donc du même cycle horaire de 38 heures 40, des agents

peuvent avoir des horaires de travail différents permettant de concilier à la fois les nécessités de service et leurs souhaits.

Prenons un exemple :

- le service est ouvert 9 h 30 en continu ;
- un agent peut accomplir les 38 h 40 réglementaires sur 4 jours et demi, un autre, sur cinq jours ;
- un agent peut commencer à travailler à 8 heures et un autre agent à 8 h 30 ; de même, un agent peut terminer son travail à 18 heures et un autre à 18 h 30 ;
- toutes les combinaisons sont possibles.

Il importe surtout de distinguer l'amplitude d'ouverture du service au public et l'amplitude de travail quotidienne de chaque agent.

Mais en revanche il ne pourrait être considéré que l'obligation d'ouverture quotidienne en continu de 9 heures 30 ouvrant droit à un cycle sur quatre jours et demi est respectée, si le service est fermé aux usagers le vendredi après-midi ou le lundi matin par exemple.

Le cycle de travail doit tenir compte de la pause méridienne, dont la durée ne peut pas être inférieure à 45 minutes (normes européennes). Cette pause méridienne peut être toutefois réduite à un minimum de 20 minutes à la demande expresse de l'agent et avec l'accord du responsable hiérarchique. Pour

rappel : la pause méridienne ne constitue pas du temps travail effectif.

3.2. Dispositions générales sur les horaires variables

Les dispositions relatives à la mise en place de l'horaire variable peuvent être appliquées selon les modalités prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (article 6). Une fiche technique jointe en annexe précise les conditions d'application.

IV. - LES MODALITÉS DU TEMPS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE RECEVOIR APPLICATION QUEL QUE SOIT LE CYCLE RETENU

1. Les dispositions visant à garantir la continuité du service public

L'exigence de continuité du service rendu, conjuguée à la réduction des horaires individuels impliquent, de développer la polyvalence des agents dans le respect des métiers et des statuts, l'organisation devant permettre de traiter une affaire urgente en l'absence du titulaire du poste (travail par binômes, réorganisation des fonctions au sein des bureaux, constitution d'équipes interchangeables...).

Le principe général est que le nombre des agents en activité est de 40 % de l'effectif total du service, y compris pendant les périodes de congés.

Ce pourcentage est apprécié au niveau du service ou de l'unité. Le responsable de la charte des temps peut cependant autoriser au cas par cas, un pourcentage inférieur quand la charge de travail et les attentes des utilisateurs des services placés sous son autorité le permettent. Il peut également autoriser des ajustements au regard de la taille du service.

La charte des temps doit veiller au respect de ce principe.

2. Temps partiel

Le travail à temps partiel est garanti par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Le travail à temps partiel est une option ouverte aux agents de l'Etat sous réserve des nécessités de service.

L'ARTT n'entraîne donc pas de remise en question du travail à temps partiel, des modalités accordées, ni des modalités de rémunération.

La durée du travail des agents à temps partiel est calculée au 1er janvier 2002 au prorata de la nouvelle durée collective du travail.

L'ensemble de nombre de jours RTT et de jours compensateurs correspondant à chacun des cycles définis est réduit au prorata de la quotité de temps partiel.

Les agents qui renoncent, à compter du 1er janvier 2002, à un travail à temps partiel sont soumis au cadre de l'organisation collective du travail prévalant dans leur service.

Exemples de quotités de travail à accomplir et de nombre de jours non travaillés calculés - à l'arrondi supérieur - pour la semaine selon le cycle arrêté dans le service.

Cycle hebdo . de travail	90 %		80 %		70 %		60 %		50 %	
	Nbre d'heures	Jours non travaillés	Nbre d'heures	Jours non travaillés	Nbre d'heures	Jours non travaillés	Nbre d'heures	Jours non travaillés	Nbre d'heures	Jours non travaillés
36 h 20	32 h 42	46 j.	29 h 04	41 j.	25 h 26	35 j. 1/2	21 h 48	30 j. 1/2	18 h 10	25 j. 1/2
37 h 10	33 h 27	46 j.	29 h 44	41 j.	26 h 01	35 j. 1/2	22 h 18	30 j. 1/2	18 h 35	25 j. 1/2
38 h 40	34 h 48	46 j.	30 h 56	41 j.	27 h 04	35 j. 1/2	23 h 12	30 j. 1/2	19 h 20	25 j. 1/2

3. Le régime applicable aux déplacements professionnels

Les déplacements effectués dans le cadre de l'exercice des fonctions en dehors de la résidence administrative sont assimilés à des obligations liées au travail imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte conformément à l'article 9 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Ainsi les temps de déplacement professionnel entre le lieu de travail habituel de l'agent d'une part et un autre lieu de travail désigné par son employeur autre que le lieu habituel de travail ou de rattachement administratif d'autre part, entrent dans le décompte du temps de travail effectif, dès lors qu'ils sont effectués durant la période normale d'ouverture du service de rattachement de l'agent. Lorsqu'ils sont accomplis en dehors de l'horaire collectif du service et s'ils sont réguliers et nécessaires à l'exercice des fonctions, ces temps de déplacement sont compensés de manière forfaitaire et à titre individuel.

Le principe de ces récupérations, qui sont inscrites dans les chartes des temps, est le suivant :

- de 10 à 15 déplacements par an, 1 journée de repos compensateur ;
- plus de 15 déplacements par an, 2 journées de repos compensateur.

Cette disposition vaut aussi bien pour les agents relevant d'un décompte horaire que soumis à un régime forfaitaire. Ces modalités de compensation sont exclusives de toute autre forme de compensation horaire ou financière.

Le déplacement est celui qui implique la délivrance d'un ordre de mission. Le principe est qu'une mission équivaut à 1 déplacement. Un assouplissement est possible si la mission s'étend sur deux jours minimum : le jour de départ et le jour de retour de mission pourront être décomptés comme équivalent à un déplacement chacun, lorsqu'ils sont accomplis en dehors de l'horaire collectif du service.

4. Les astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme "une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son responsable hiérarchique, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif"

(article 5 - décret du 25 août 2000).

Un décret et deux arrêtés interministériels déterminent les cas d'astreintes ainsi que leurs modalités de rémunération. Une fiche technique jointe en annexe précise les conditions d'application.

5. Les heures supplémentaires

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents relevant d'un décompte horaire de la durée du travail peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires par dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Ces heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation horaire dans le cadre d'une récupération d'égale durée, soit d'une indemnisation selon des modalités définies par arrêté interministériel. La compensation en temps doit être effectuée dans un délai de deux mois, sous réserve des nécessités de service, pour les personnels travaillant en cycle hebdomadaire. Sous réserve des nécessités de service, cette compensation est mise en oeuvre pour les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse exerçant en unités d'hébergement et en centres d'éducation renforcée au début du cycle de travail suivant celui durant lequel les heures supplémentaires ont été accomplies.

Le recours aux heures supplémentaires doit rester d'un usage exceptionnel et faire l'objet d'un décompte fiable du temps de travail validé par le supérieur hiérarchique.

Le régime actuel des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est maintenu et forfaitisé. A compter de la mise en place des chartes des temps relatifs à l'ARTT, les heures supplémentaires sont celles réellement effectuées en accord avec le supérieur hiérarchique ou à la demande explicite de ce dernier. Elles sont compensées, ou payées dans le cadre d'un nouveau régime indemnitaire. Les compensations monétaire et horaire sont exclusives l'une de l'autre. Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 précise les modalités de perception des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Le régime des récupérations horaires des personnels appelés à effectuer des camps est celui prévu par la circulaire du 2 juin 2000.

6. Les modalités de décompte et de contrôle du temps de travail

Il est de la responsabilité du responsable hiérarchique de veiller au suivi et au contrôle des horaires pratiqués par les agents du service dans le respect des règles définies par le présent accord et des modalités choisies dans le cadre de la charte des temps. La charte des temps précise les modalités selon lesquelles il est être procédé au décompte et au contrôle des horaires applicables dans chaque service.

Le contrôle de la durée du travail des personnels doit être organisé de manière à garantir l'égalité de traitement des agents.

Le contrôle du temps de travail peut être déclaratif ou automatisé.

Dans le cadre de l'accomplissement des cycles, sans horaire variable, il n'existe aucune obligation de recourir à des logiciels de gestion du temps.

En revanche, les services qui auront recours au régime de l'horaire variable doivent mettre obligatoirement en place un système automatisé de décompte et de gestion des horaires, en application de l'article 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Pour les personnels qui exercent leur activité, en totalité ou en partie, hors de leurs locaux d'affectation, un décompte déclaratif contrôlable doit être mis en place.

Le responsable hiérarchique doit être en mesure de fournir tous les éléments nécessaires à un décompte fiable des heures supplémentaires effectuées par les agents.

V. - LES JOURS RTT

Les jours de RTT sont des jours non travaillés destinés à compenser une durée hebdomadaire moyenne de travail supérieure à 35 heures. Ils s'acquiescent au prorata du temps, à compter du jour de prise de fonction. Le nombre de jours de RTT est déterminé forfaitairement en fonction de la durée hebdomadaire du travail définie au niveau de chacune des trois grandes typologies de fonctions.

Ouvrent droit à jours ARTT :

- les congés de maladie dit "ordinaires" ou "rémunérés" ;
- les congés de maternité, d'adoption et de paternité.

En revanche, les congés de longue maladie, de longue durée et de formation professionnelle à temps plein, ne permettent pas à l'agent d'acquérir des jours RTT.

Pour rappel, les agents de la protection judiciaire de la jeunesse, travaillant à temps plein, relevant du régime horaire, bénéficient des jours RTT suivants :

- 8 jours pour les personnels affectés dans une unité d'hébergement ;
- 13 jours pour les personnels affectés dans une unité de milieu ouvert ;
- 21 jours pour les personnels exerçant en direction régionale, direction départementale et centres de formation.

Les modalités d'utilisation des jours ARTT pour les agents de la protection judiciaire de la jeunesse relevant du régime horaire sont définies au point VI.2.

VI. - LES MODALITÉS DE GESTION DES JOURS NON TRAVAILLÉS

1. Rappel

Les 51 jours non travaillés se décomposent en :

- jours compensateurs (cf. point II.2), y compris dérogations aux 1 600 heures annuelles ;
- jours ARTT (cf. point V) ;
- jours de congés annuels (25 jours ouvrés par an).

L'ouverture des droits à jours ARTT est prévu au point V.

Il est rappelé par ailleurs que le droit à repos compensateur est la contrepartie d'un travail effectif ; il n'y a donc pas repos compensateur dans les cas visés au point V (maladie, maternité...).

2. Modalités d'utilisation

Ces jours non travaillés de compensateurs et d'ARTT doivent être pris obligatoirement à concurrence de 18 jours en trois périodes de 6 jours ouvrés par trimestre (1er trimestre, 2e trimestre et 4e trimestre). Ils ne peuvent pas être accolés aux congés pris en période estivale ; ils peuvent être fractionnés, au regard des nécessités de service ; dans ce cas les 6 jours doivent être fractionnés en deux périodes maximum (par exemple : 5 jours puis 1 jour).

Les jours non travaillés, sont calculés au prorata du temps de travail effectué et sont utilisés dans le respect des règles statutaires et selon les nécessités de service.

Les jours non travaillés qui doivent être pris obligatoirement par trimestre ne sont pas transférables en cas de mobilité au sein du ministère de la justice.

Le solde des jours non travaillés auquel ouvre droit l'agent selon le cycle adopté par grande typologie de fonctions suit le régime des congés annuels. Ce solde peut être pris par journée ou demi-journée et ne peut excéder 31 jours consécutifs.

L'ensemble des jours non travaillés doit être soldé lorsque l'agent cesse d'exercer ses fonctions au sein du ministère.

VII. - LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Les agents de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse pourront bénéficier du CET, selon

des modalités qui seront définies par décret interministériel. Les dispositions du CET seront opposables au supérieur hiérarchique.

VIII. - LE RÉGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS RELEVANT DE L'ARTICLE 10

"Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels." (article 10 - décret n° 2000-185 du 25 août 2000).

Les personnes visées à l'article 10 du décret du 25 août 2000 sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail. Ils ne bénéficient donc pas des jours de repos compensateur. La liste des postes relevant de l'article 10 figure dans la charte des temps ; cette liste est ensuite notifiée individuellement et nominativement aux personnes relevant de l'article 10.

S'agissant de la protection judiciaire de la jeunesse, un arrêté ministériel fixe la liste des fonctions correspondantes, à savoir :

- le directeur général du centre national de formation et d'études ;
- les directeurs régionaux ainsi que leurs adjoints ;
- les directeurs départementaux ainsi que leurs adjoints ;
- les directeurs de service ;
- les personnels chargés de fonctions d'encadrement, d'animation ou de conception membres des équipes de direction.

Les modalités de travail de ces personnels, eu égard à la nature de leurs fonctions et aux conditions d'exercice de celles-ci, ne peuvent faire l'objet d'un décompte horaire quotidien. L'absence de ce décompte ne permettant pas de garantir quotidiennement une réduction effective du temps de travail, ces personnels sont soumis forfaitairement à un nombre annuel de jours de travail et bénéficient d'un nombre de jours ARTT également forfaitaire.

Ce forfait de jours de travail est fixé à 208 jours par an, hors jours de fractionnement éventuels, ce qui correspond à un forfait de 20 jours RTT ; ces jours suivent le régime juridique des jours ARTT défini au point V.

A titre de rappel, les agents relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 bénéficient des garanties minimales énumérées à l'article 3-I de ce décret et sont éligibles dans les mêmes conditions que les agents travaillant suivant un décompte horaire, à des récupérations forfaitaires compensant les déplacements fréquents et réguliers qu'ils effectuent.

IX. - LES MODALITÉS D'APPLICATION

1. **Elaboration de la charte des temps**

La "charte des temps" est formalisée par le directeur régional à partir des cycles définis au niveau national.

La direction régionale pilote la mise en oeuvre de l'ARTT en procédant aux adaptations rendues nécessaires par les conditions locales ; elle mène la concertation avec les acteurs départementaux au plus près des réalités quotidiennes d'organisation collective du travail.

Le directeur régional, après consultation du comité technique paritaire régional, en assure la mise en oeuvre effective au 1er janvier 2002, en lien avec les projets départementaux et de service. La "charte des temps" est remise à chaque agent avant sa date d'application effective. Les chartes des temps sont également adressées par les directeurs régionaux à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (sous-direction des affaires administratives et financières - SDL - bureau L1 du personnel et des statuts) dans le mois qui suit la remise de la charte des temps aux agents. Dans l'hypothèse d'une

révision, la charte est adressée dans les mêmes formes au bureau L1.
Un modèle de charte est joint en annexe.

La charte des temps précise les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail en respectant les principes de continuité du service public, avec un souci d'harmonisation des pratiques et d'égalité de traitement des agents ; elle fait l'objet d'un ré-examen au bout d'un an.

La charte des temps doit être évoquée au niveau des services, concertée au niveau régional avant d'être soumise au CTPR pour avis formalisé par un vote. Elle est signée du directeur régional puis diffusée aux différentes unités locales pour que copie en soit ensuite remise à chaque agent.

La notification de la charte à l'agent est conservée dans son dossier administratif.

Pour rappel : les cycles ne sont effectivement mis en place qu'à compter de la remise de la charte aux agents qui devra s'effectuer pour le 31 mars au plus tard.

2. Contenu de la charte des temps

Il porte notamment, dans le respect des dispositions nationales et des textes réglementaires afférents, sur :

- le rappel des cycles retenus selon les trois typologies de fonctions : hébergement, milieu ouvert, personnels en direction régionale, direction départementale, CNFE et CRF ;
- le choix du service et sa définition, l'indication de la ou des déclinaisons de cycles de travail adoptées y compris si cycles expérimentaux ;
- les plages d'ouverture et d'amplitude horaire en direction de ses principaux usagers et utilisateurs internes et externes du service public ;
- la gestion des jours non travaillés entre deux sessions dans les CER ;
- la définition de la période de référence et la détermination des plages fixes et plages variables dans le cas d'horaires variables ;
- les dispositions de nature à garantir la continuité du service ;
- la liste des postes de travail correspondant aux fonctions définies par arrêté interministériel pris en application de l'article 10 du décret du 25 août 2000 ;
- les modalités d'enregistrement de l'horaire (contrôle automatisé ou système équivalent) ;
- le décompte et les modalités de récupération des heures supplémentaires (régime de droit commun et à l'occasion des camps - cf. circulaire du 2 juin 2000) ;
- les unités ou postes de travail où un dispositif d'astreinte est susceptible d'être mis en œuvre, ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces astreintes (délais, conditions d'intervention...) ;
- les modalités de réduction de la durée de la pause méridienne, si celle-ci est inférieure à 45 minutes ;
- le décompte des temps de déplacements ;
- les modalités de suivi et de révision des chartes des temps.

X. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Une commission de suivi de la mise en œuvre de l'ARTT

Elle est présidée par la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse et est mise en place à

compter de la signature du protocole d'accord.
Elle associe les organisations syndicales de la branche.

Elle a pour objet :

- de mesurer l'impact de L'ARTT sur la programmation des emplois notamment pour le PLF 2003 ; la commission aura connaissance de la répartition des emplois entre les régions créés depuis 1998 ; les emplois 2002 permettent un renforcement général des services et à ce titre accompagnent la réforme de l'ARTT ;
- d'exercer un suivi de la mise en oeuvre de l'ARTT dans les services déconcentrés et d'examiner les difficultés d'interprétation qui pourraient surgir à partir des éléments du bilan relatif à sa mise en oeuvre ;
- de conduire, dans un délai de trois mois à compter de la signature de l'accord le 3 décembre 2001, une étude destinée à mieux connaître les caractéristiques des personnels OP/MO, agents spécialistes et conducteurs auto affectés en direction départementale, en matière d'effectifs et de condition d'intervention.

2. Une commission de travail composée en partie de représentants des services déconcentrés est créée en vue d'analyser les modalités de travail en milieu ouvert

Cette commission procédera à un état des lieux de l'activité des services. Elle examinera l'évolution des modalités de travail en milieu ouvert, s'attachera à une évaluation autant quantitative que qualitative des conditions de travail, dans cette fonction, et analysera les conséquences de la mise en place de l'ARTT, et elle évaluera le niveau d'adéquation nécessaire entre les moyens dévolus et les objectifs d'activités par service.

Cette commission associera régulièrement à ses travaux les organisations syndicales.

Un rapport sera remis en juin 2002.

Les travaux de cette commission donneront lieu à la réunion d'un comité technique paritaire national.

3. Un champ d'expérimentation de cycles est ouvert

L'organisation du travail qui en résulte doit être formalisée dans un accord entre représentants de l'administration et représentants des personnels. Les cycles expérimentaux retenus sont mis en œuvre pour une durée déterminée jusqu'en juin 2002 et sur la base du volontariat des agents. Une évaluation est réalisée à l'échéance de six mois de manière contradictoire.

4. Gestion des congés 2001

Dans un souci de simplification de gestion, les congés de l'année 2001 qui n'auront pu être pris au cours de l'année civile 2001 doivent être soldés au plus tard le 31 mars 2002.

Pour la garde des sceaux, ministre de la justice,
La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse,
S. Perdrille

© Ministère de la justice - Février 2002

[Retour haut de page](#)
