MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

Liberté
Égalité
Fraternité

Paris, le 01 octobre 2020

Direction des ressources humaines
Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
Service Développement professionnel et conditions de travail
Sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions

Note
à
Destinataire in fine

OBJET : mise en œuvre de la mesure 26 du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 23 octobre 2019 : expérimentation, du recours à un cycle de travail à plein temps organise sur une semaine raccourcie de 4 jours après un congé lié à une nouvelle parentalité.

PJ : annexe 1 : calendrier de l'expérimentation
annexe 2 : textes réglementaires applicables.
annexe 3 : exemples
annexe 4 : formulaire type de demande et décision d'octroi

Références

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

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans le cadre d'une expérimentation, d'ouvrir la possibilité à certains agents de reprendre leur activité à temps plein après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou une adoption sur la base d'un cycle de travail de 35 h hebdomadaires réparties sur une semaine raccourcie de 4 jours. Cette mesure vise à accompagner la reprise du travail à plein temps par des personnes volontaires lorsque leur situation familiale évolue. Elle permet de tester la possibilité de trouver une organisation alternative au recours au temps partiel après la naissance d'un enfant. A sein du pôle ministériel les femmes représentent 80,2 % des agents à temps partiel.

L'enjeu est important car il permet d'agir sur les différences de rémunérations liées au temps partiel, mais aussi d'accompagner la volonté de partage de la parentalité exprimée par les femmes et les hommes.

Il s'agit ainsi en particulier de proposer aux nouveaux parents un moyen pour conserver un temps plein après la naissance d'un enfant en bénéficiant de cette solution alternative.

Cette expérimentation couvre la période du 1er octobre 2020 au 1 juin 2022.

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

1. Le cadre de l'expérimentation

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

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

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

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

Modalité expérimentale : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures. La durée quotidienne de travail effectif est de 8 heures 45 minutes en moyenne.

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

Modalité expérimentale (sur 4 jours)	
Durée moyenne hebdomadaire du travail	35 h
Durée moyenne journalière du travail	8h45
Nombre de jour de congés annuels	20
RTT	0

S'agissant d'un cycle à horaire variable, il ouvre la possibilité aux agents.e.s de disposer d'un nombre d'heures reportables, leur permettant de récupérer des journées ou demi-journées dans la limite de deux jours par mois et sous réserve du respect des garanties minimales.

Rappel des garanties minimales :

La mise en œuvre de cette modalité expérimentale doit respecter les garanties minimales définies à l'article 3-I du décret 2000-815 du 25 août 2000 cité en référence (cf. annexe 2).

En cas de « jours d'absence collectif » qui donne lieu à fermeture d'un service il est recommandé de permuter le jour d'absence hebdomadaire de façon à ce qu'il corresponde au jour d'absence imposé afin de ne pas pénaliser l'agent bénéficiaire de la modalité expérimentale.

Les agents et agentes bénéficiaires de ce cycle peuvent demander à exercer une partie de leurs activités en télétravail dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

2. Les agents et services concernés

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

Les établissements publics sont également invités à déployer cette mesure par décision du ou de la directeur-trice général-e avec information de leur comité technique.

Les agents fonctionnaires et les contractuels en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminée, sous réserve que celle-ci soit compatible avec l'échéance de leur contrat, sont éligibles à ce dispositif.

L'expérimentation est ouverte aux agents suivants, selon les modalités prévues à l'article 3 :

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

3. Les modalités pratiques de mise en œuvre

3-1-Date d'effet

Ce cycle de travail est ouvert aux agents qui en font la demande à compter du 1er octobre 2020. Toutefois, les agents pour lesquels le terme du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, parental, ou d'adoption, est intervenu entre le 1 mai 2020 et le 30 septembre 2020 peuvent aussi en bénéficier.
La date d'effet du début de la modalité « semaine de 4 jours » est celle de la fin du congé ayant ouvert le droit. Si ces congés sont suivis de la prise de congé annuels la date d'effet est celle de la fin de ces congés, à concurrence du 1er juin 2022. Pour les demandes effectuées après reprise du travail, la date est fixée conjointement par les agents et leur hiérarchie et au plus tard dans les deux mois suivant le retour.
Pour des reprises intervenues entre le 1er mai 2020 et le 1er octobre 2020 la date d'effet sera fixée avant le 1er janvier 2021.
En pratique, l'expérimentation prendra fin au plus tard le 1er juin 2022. Aussi, il ne sera pas possible de mobiliser cette modalité au-delà de cette date.

3-2- La demande

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

- auprès de son bureau RH de proximité lors de la déclaration de prise de congé maternité, adoption, parental ou paternité et accueil de l'enfant sous couvert de sa hiérarchie.

- lors de l'entrevue avec l'encadrement, avant le départ en congé maternité ;

- par courrier à la hiérarchie, un mois avant la date prévue de reprise du travail ;

- dans les deux mois qui suivent sa reprise de travail[1] (ce délai devant être examiné avec bienveillance au regard de contraintes spécifiques exprimées par les agents))

[1] A l'exception des reprises intervenues entre le 1er mai 2020 et le 1er octobre 2020 pour lesquelles la date de demande devra se situer entre le 1octobre 2020 et le 1er janvier 2021

Vous trouverez ci-joint un formulaire type de demande que vous pouvez diffuser lors du lancement de votre campagne de communication auprès des agents relevant de votre périmètre.

La demande fait l'objet d'une instruction par le service RH local et d'une décision prise par le chef de service dans un délai de 15 jours.

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

Les agents et les encadrants peuvent également mettre fin à l'expérimentation de manière motivée avec un délai de préavis d'un mois, en cas de difficultés dans le déroulement.

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

A titre exceptionnel, les agents souhaitant souscrire à cette modalité sont autorisés à changer de

cycle en cours d'année.

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

4. Communication auprès des agents

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

Votre service RH veillera à informer les agents actuellement en congé de maternité, de paternité, parental, d'accueil ou d'adoption de leur possibilité de bénéficier de ce dispositif.

Par ailleurs, vous informerez les représentants du personnel élus au sein de vos instances de dialogue social du lancement et du suivi de cette mesure, sans que cette information soit un préalable pour le démarrage de l'expérimentation au sein de vos services dans la mesure où elle résulte d'un protocole d'accord signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels du pôle ministériel,

5. Evaluation de l'expérimentation

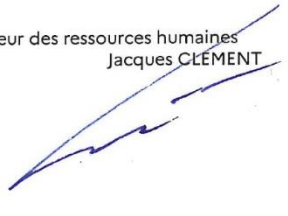
Afin d'assurer un suivi quantitatif de cette mesure expérimentale, vous voudrez bien faire remonter des éléments de synthèse du tableau joint à la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (HFED) en février et octobre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

experimentations-egalite@developpement-durable.gouv.fr

Les demandes ayant fait l'objet d'un refus devront également être remontées accompagnés des arguments justifiant cette décision de vos services dans un délai de 15 jours.

Sur le plan qualitatif, une évaluation sera conduite auprès des agents ayant souscrit cette modalité, des services RH, des chefs de service, et éventuellement du collectif de travail.

Le directeur des ressources humaines
Jacques CLEMENT



Destinataires in fine - Pour attribution

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

Mesdames et messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers
– Directions interdépartementales des routes (DIR)

Administration centrale
- Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)
- Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD)
- Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR)
- Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN)
- Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC)
- Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM)
- Délégation Interministérielle à l'Hébergement et à l'Accès aux Logements (DIHAL)
- Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale (SG/CRHAC)

Pour information

Mesdames et messieurs les directeurs généraux et directeurs,
- Agence de l'eau Adour Garonne ;
- Agence de l'eau Artois-Picardie ;
- Agence de l'eau Loire Bretagne ;
- Agence de l'eau Rhin Meuse ;
- Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse ;
- Agence de l'eau Seine Normandie ;
- Agence de Financement des Infrastructures de Transport de France ;
- Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.
- Agence Nationale de l'Habitat ;
- Agence Nationale de Contrôle du Logement Social ;
- Agence Nationale pour la Garantie des Droits des Mineurs ;
- Conservatoire de l'Espace Littoral et des Rivages Lacustres ;
- Centre d'Études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement ;
- Caisse de Garantie du Logement Locatif Social ;
- Établissement National des Invalides de la Marine ;
- Établissement Public de Sécurité Ferroviaire ;
- Établissement Public du Marais Poitevin ;
- Fonds National des Aides à la Pierre ;
- Institut national de l'information géographique et forestière ;
- Météo-France ;
- Parc national des Calanques ;
- Parc national des Cévennes ;
- Parc national des Écrins ;
- Parc national de la Guadeloupe ;
- Parc amazonien de Guyane ;
- Parc national du Mercantour ;
- Parc national de Port-Cros ;

- Parc national des Pyrénées ;
- Parc national de la Réunion ;
- Parc national de la Vanoise ;
- Parc national des forêts ;
- Voies Navigables de France ;
- École nationale de l'Aviation Civile ;
- École nationale des ponts et chaussées ;
- École nationale des travaux publics de l'État ;
- École nationale supérieure maritime ;
- Office Français de la Biodiversité ;

Annexe 1 : Calendrier de mise en œuvre

Octobre 2020	lancement de l'expérimentation
Mars 2021	1 er Bilan intermédiaire au COSUI égalité
Décembre 2022	Bilan et évaluation

Annexe 2 : Textes applicables en matière de temps de travail

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

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

Rappel des garanties minimales :

Temps de travail maximum
Durée quotidienne = 10 heures
Amplitude maximale de la journée = 11h (horaires variables)
Durée continue du travail = 6 heures
Durée hebdomadaire = 48 heures
Moyenne sur 12 semaines consécutives = 44 heures

Temps de repos minimum
Pause méridienne = 45 minutes
Repos quotidien = 11 heures
Repos hebdomadaire = 35 heures (au moins 2 dimanches sur 5)
Pause pour 6 heures consécutives de travail = 20 minutes

Annexe 3 – Exemples

Exemple 1 : un agent dont le congé de paternité et d'accueil de l'enfant se termine le 30 octobre 2020, demande à bénéficier de la modalité 2 ter à compter du 1er novembre 2020. A compter du 1er novembre 2021, l'agent devra rebasculer sur l'une des modalités classiques.

Exemple 2 : une agente dont le congé maternité se termine le 20 décembre 2020 demande à bénéficier de la modalité 2 ter à partir seulement du 1er janvier 2021 car elle a pris des congés annuels. A compter du 1er janvier 2022, l'agente devra rebasculer sur une modalité classique.

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

Exemple 4 : un agent dont le congé paternité se terminait le 20 mai 2020 et qui a pris des congés annuels jusqu'au 10 juin 2020 demande à bénéficier de la modalité 2 ter à compter du 1er octobre 2020. A compter du 1er octobre 2021, l'agent devra rebasculer sur l'une des modalités classiques.

PROTOCOLE MINISTERIEL EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EXPERIMENTATION 2020-2022

FORMULAIRE DE DEMANDE D'EXERCICE avec MODALITE DE TRAVAIL

semaine de 4 jours

Civilité :

NOM :

Prénom :

Catégorie :

Corps :

Grade :

Service :

Fonctions :

Organisation du travail souhaitée :

Organisation hebdomadaire*

à hauteur de 4 jour(s) par semaine

Indiquer les jours de travail souhaités :

** « en cas de nécessité de service, et sous réserve d'un accord préalable entre l'agent et son supérieur hiérarchique, le jour de référence non travaillé choisi par l'agent peut faire l'objet d'un changement à titre exceptionnel »*

INFORMATION IMPORTANTE :
Cette modalité de travail est expérimentée et vous est proposée pour une durée maximum de 1 an à partir de la date d'acceptation. Cette expérimentation s'achève le 1 juin 2022.
Cette modalité de travail ouvre droit à 20 jours de congés annuels.
Vous pouvez mettre fin à l'exercice de cette modalité de travail par une demande 1 mois avant la date d'effet souhaitée.

Dans le cadre de cette expérimentation vous pourrez être sollicités pour répondre à des questions professionnelles permettant le suivi et l'évaluation.

Éléments relatifs à la situation personnelle de retour de congé ouvrant droit à l'expérimentation (choisir)

congé maternité
congé paternité et accueil de l'enfant
congé d'adoption
congé parental

date de fin du congé et de reprise du travail

Fait à le
Signature

AVIS HIÉRARCHIQUES
(à transmettre à votre bureau des ressources humaines)

Le supérieur hiérarchique (N+1)

NOM :

Prénom :

Direction :

Date de début d'effet de la modalité à 4 jours

Avis ☐ FAVORABLE ☐ DEFAVORABLE *(à motiver)*

Date : Signature :

Cette réponse doit être remise à la personne ayant fait la demande, 15 jours au plus après la date de ladite demande mentionnée ci-dessus. En cas d'avis défavorable une explication argumentée devra être transmise sous 15 jours et envoyée en copie à l'adresse suivante : experimentations-egalité@developpement-durable.gouv.fr