



**Sapeurs-Pompiers  
de la Seine-Maritime**

# SDIS76

## **Règlement du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels du Sdis 76**

TYPE de Document
Règlement temps de travail SPP
Validation CA
25/01/2024

# Règlement du temps de travail pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés du Sdis 76

<b>I-</b>	<b>OBJET DU REGLEMENT ET CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>II-</b>	<b>DEFINITIONS DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>5</b>
1.	Durée du temps de travail.....	5
1.1.	Agents soumis aux 1607 heures.....	5
1.2.	Agents bénéficiant d'une réduction du temps de travail au titre des sujétions.....	5
2.	Temps de travail effectif .....	6
3.	Cycles de travail .....	7
4.	Garanties minimales du temps de travail.....	7
<b>III-</b>	<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU SDIS 76.....</b>	<b>8</b>
1.	Cycles de travail en vigueur dans l'établissement .....	8
1.1.	Pour les sapeurs-pompiers professionnels en Service hors rang .....	8
1.2.	Pour les sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde.....	9
1.2.1.	Régime 12 heures jour du lundi au vendredi.....	9
1.2.2.	Régime 12 heures jour du lundi au samedi .....	10
1.2.3.	Régime mixte (gardes de 24 heures et gardes de 12 heures) avec des gardes de 12 heures effectuées du lundi au vendredi .....	10
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	10
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	11
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	11
1.2.4.	Régime mixte (gardes de 24 heures et gardes de 12 heures) avec des gardes de 12 heures effectuées du lundi au samedi .....	11
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	11
➤	Agents recrutés après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	12
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	12
1.2.5.	Régime gardes de 24 heures .....	12
1.2.6.	Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels de Rouen et Elbeuf .....	13
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	13
➤	Agents recrutés après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	14
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	14

1.2.7.	Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels du Havre.....	14
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	14
➤	Agents recrutés après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	15
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	15
1.2.8.	Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels de Dieppe .....	16
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	16
➤	Agents recrutés après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	16
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	16
1.3.	Pour les sapeurs-pompiers affectés au Cis Dieppe .....	17
➤	Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023 .....	17
➤	Agents recrutés après le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 .....	18
➤	Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76.....	18
1.4.	Pour les sapeurs-pompiers affectés au Cta-Codis hors officiers superviseurs.....	18
1.5.	Pour les officiers superviseurs du Cta-Codis.....	19
1.5.	Les agents à temps partagé .....	19
2.	Horaires de travail et de pause .....	20
3.	Journée de solidarité.....	22
4.	Jours RTT (le cas échéant) .....	22
5.	Temps partiel .....	23
6.	Heures supplémentaires .....	24
7.	Heures complémentaires .....	24
8.	Horaires variables .....	24
9.	Le télétravail .....	25
10.	Astreintes .....	25
10.1.	Emplois nécessitant la réalisation d’astreintes.....	25
10.2.	Nombre de semaines d’astreinte à réaliser.....	25
11.	SHR réalisant ponctuellement des gardes .....	26
11.1.	Comptabilisation du temps de garde dans le temps de travail.....	26
	Sur la base de 35h20 hebdomadaire.....	26
	Sur la base de 37h50 hebdomadaire.....	27
	Sur la base de 39h20 hebdomadaire.....	27
11.2.	Repos hebdomadaire obligatoire.....	28
12.	Décompte du temps de travail pour les manifestations sportives.....	28

<b>IV-</b>	<b>CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE .....</b>	<b>28</b>
1.	Congés annuels .....	28
2.	Jours de fractionnement .....	29
3.	Compte épargne-temps (CET) .....	30
3.1.	Ouverture du CET .....	30
3.2.	Nature des jours pouvant être épargnés .....	30
3.3.	Nombre maximal de jours pouvant être épargné .....	31
3.4.	Alimentation du CET .....	31
3.5.	Conditions d'utilisation du CET .....	31
3.6.	Procédure d'utilisation .....	31
3.7.	Refus d'utilisation .....	32
3.8.	Décès de l'agent titulaire d'un CET .....	32
3.9.	Changement d'employeur, de position ou de situation administrative .....	32
3.10.	Situation de l'agent pendant l'utilisation du CET .....	33
4.	Jours non rappelables et non planifiables .....	33
5.	Autorisations d'absence.....	33
<b>V-</b>	<b>ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT .....</b>	<b>34</b>
1.	Date d'entrée en vigueur .....	34
2.	Modifications du Règlement .....	34
3.	Consultation du Règlement.....	34
<b>VI-</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>35</b>
	<b>ANNEXE 1 : AUTORISATIONS D'ABSENCE EN VIGUEUR DANS LA COLLECTIVITE.....</b>	<b>36</b>
	<b>ANNEXE 2 : CONGES MATERNITE, PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT .....</b>	<b>45</b>
	<b>ANNEXE 3 : BAREME HORAIRE POUR LES DEPLACEMENTS DANS LE CADRE DES FORMATIONS HORS DEPARTEMENT.....</b>	<b>47</b>

## **I- Objet du Règlement et champ d'application**

---

- Bases réglementaires :
  - Code général de la Fonction publique, notamment ses articles L. 611-2, L. 612-1 à L. 612-3
  - Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat
  - Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

- Décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels
- Le présent Règlement a pour objet de fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime (Sdis 76),
- Le Règlement s'impose à chaque agent employé par l'établissement quels que soient sa situation statutaire, son rang hiérarchique et son affectation dans les services.

## **II- Définitions du temps de travail**

---

### **1. Durée du temps de travail**

La durée annuelle de travail est de 1607 heures (1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité) de temps de travail effectif.

- Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- La durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'assemblée délibérante après avis du Comité social territorial pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, disponibilité horaire, travaux pénibles, dangereux, exposition à des risques...). Dans ce cas, l'organe délibérant peut baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

#### **1.1. Agents soumis aux 1607 heures**

- Les sapeurs-pompiers professionnels en service hors-rang (SHR)
- Les sapeurs-pompiers professionnels à temps partagés entre unité opérationnelle et unité fonctionnelle

#### **1.2. Agents bénéficiant d'une réduction du temps de travail au titre des sujétions**

Afin de prendre en compte les spécificités du métier de sapeur-pompier (travail en équipe cyclée, travail de nuit, travail en hauteur, travail de week-end, travail pénible et dangereux), en concertation avec la sous-direction Santé et bien-être du Sdis 76, et notamment la médecine préventive, il a été établi qu'il convient de compenser les volumes horaires de travail des sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde.

L'avancée en âge et la réduction des capacités physiques ne constituent pas un frein à l'activité professionnelle, mais elles nécessitent des possibilités d'adaptation du travail à l'homme afin de déployer des stratégies de compensation.

Les effets de l'âge sur les aptitudes physiques peuvent s'observer à partir de 3 indicateurs :

- l'état de santé général physique et psychologique
- le fonctionnement des systèmes sensoriel

- les habilités psychomotrices.

#### **Les pénibilités de niveau 1 :**

Pertes progressives portant sur au moins 1 des 3 indicateurs. Les impacts sensoriels peuvent être prégnants en particulier ORL, visuels, un temps de récupération allongé et une diminution de la force maximale de préhension.

Ces déficits sont régulièrement constatés chez les personnes à partir de 45 ans.

#### **Les pénibilités de niveau 2 :**

Pertes progressives portant sur les 3 indicateurs. Les impacts sensoriels peuvent être prégnants en particulier ORL, visuels, un temps de récupération allongé et une diminution de la force maximale de préhension.

Ces déficits sont régulièrement constatés chez les personnes à partir de 50 ans.

#### **Les pénibilités de niveau 3 :**

Les pertes progressives du niveau 2 sont avérées et nécessitent des temps d'acquisition et de récupération plus longs.

Ces déficits sont régulièrement constatés chez les personnes à partir de 55 ans.

#### **Les pénibilités de niveau 4 :**

Les pertes avérées du niveau 3 sont accentuées liées au vieillissement physiologique avec des troubles neurosensoriels plus marqués (augmentation du temps de récupération, diminution de la force de préhension à hauteur de 20%, augmentation de la déficience visuelle et diminution de la force musculaire des membres supérieurs de 15%).

Ces déficits sont régulièrement constatés chez les personnes à partir de 60 ans.

Ainsi, ont été identifiés comme pouvant bénéficier de réduction de temps de travail au titre de la pénibilité :

- Les sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde

## **2. Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

**Sont considérés** comme du temps de travail effectif :

- les périodes de congé maternité / paternité / adoption,
- les périodes de congés pour accident de service ou maladie professionnelle,

- les périodes de congés maladie,
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle ainsi que le temps de trajet aller-retour pour les formations extra-départementales conformément au décompte horaire prévu en annexe 3 du présent Règlement,
- le temps passé en intervention,
- les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage, à la tenue des registres, à l'entraînement physique, au maintien des acquis professionnels, à des manœuvres de la garde, à l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques, aux pauses destinées à la prise des repas (uniquement pour les sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde)
- le service hors rang, les périodes consacrées aux actions de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur,
- le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel,
- les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical et à la participation aux réunions des instances paritaires,
- les autorisations d'absence pour événements familiaux...

**Ne sont pas considérés** comme du temps de travail effectif :

- le temps passé en congés annuels, en repos hebdomadaire, en récupération, en RTT, les autorisations spéciales d'absence sauf pour motif syndical, les jours fériés (pour les SPP en SHR et les SPP en régime 12 h sauf Cta-Codis) et les jours de grève,
- le temps d'astreinte sans intervention,
- le trajet domicile-travail.

### **3. Cycles de travail**

- Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail définis par délibération de l'organe délibérant. La délibération fixe la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les conditions de repos et de pause, etc....
- Les sapeurs-pompiers professionnels réalisent leurs gardes principalement sur leur équipe de garde. Par nécessité de service ou à la demande de l'agent, celles-ci peuvent être effectuées hors de son équipe. Cette règle ne s'applique pas aux agents en régime 12 h.
- Les cycles de travail peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel, et sont définis par service ou par nature de fonction.
- Les horaires de travail sont définis par l'autorité territoriale à l'intérieur du cycle de travail.
- Pour un agent relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires du cycle de travail. Elles sont compensées ou indemnisées.

### **4. Garanties minimales du temps de travail**

- La durée de travail effectif journalier ne peut excéder 12 heures consécutives.
- Lorsque la période de travail effectif atteint une durée de 12 heures, elle est suivie obligatoirement d'une interruption de service d'une durée au moins égale.
- Par dérogation aux deux points précédents, une délibération du Conseil d'administration peut, eu égard aux missions des services d'incendie et de secours et aux nécessités de service, et après avis du Comité social territorial, fixer le temps de présence à vingt-quatre heures consécutives.

Le Conseil d'administration fixe alors une durée équivalente au décompte semestriel du temps de travail, qui ne peut excéder 1 128 heures sur chaque période de six mois.

- Lorsque la durée du travail effectif s'inscrit dans un cycle de présence supérieur à 12 heures, la durée de travail effectif journalier n'excède pas 8 heures. Au-delà de cette durée, les agents ne sont tenus qu'à accomplir les interventions.
- Le temps de présence est suivi d'une interruption de service d'une durée au moins égale.
- Un repos minimum de 11 heures doit être accordé entre chaque journée de travail.
- La durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures au cours d'une même semaine en moyenne sur une période de 6 mois glissants, heures supplémentaires comprises.
- Un repos hebdomadaire minimum de 35 heures doit être accordé.
- Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales qu'en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du Directeur départemental ou son représentant et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité social territorial.

### III- Organisation du temps de travail au sein du Sdis 76

Au sein du Sdis 76, la durée d'équivalence pour vingt-quatre heures de présence consécutives est fixée à 17h00 de temps de travail.

#### 1. Cycles de travail en vigueur dans l'établissement

##### 1.1. Pour les sapeurs-pompiers professionnels en Service hors rang

- Les cycles de travail en vigueur dans les services du Sdis 76 sont établis comme suit :

Chaque cycle hebdomadaire est effectué du lundi au vendredi.

*Au choix de l'agent pour une durée d'un an et sous réserve de la continuité du service*

	<b>Cycle de travail</b>	<b>Aménagement du temps de travail</b>
1	<b>Hebdomadaire sur 35h20 sur 5 jours</b>  Avec une journée comptabilisée 7h04	La journée de solidarité est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour  La compensation de la fermeture administrative de l'établissement le vendredi de l'Ascension est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour.  Pas d'ARTT  25 congés annuels
2	<b>Hebdomadaire sur 37h50 sur 5 jours</b>  Avec une journée comptabilisée 7h34	15 journées d'ARTT qui peuvent être posées en ½ journée ou en journée.  La compensation de la fermeture administrative de l'établissement le vendredi de l'Ascension est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour.  La journée de solidarité est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour  25 congés annuels



3	<b>Hebdomadaire sur 39h20 sur 5 jours</b>  Avec une journée comptabilisée 7h52	23 journées d'ARTT qui peuvent être posées en ½ journée ou en journée.  La compensation de la fermeture administrative de l'établissement le vendredi de l'Ascension est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour.  La journée de solidarité est réalisée par un temps de travail supplémentaire de 2 minutes par jour.  25 congés annuels
---	--	---

### **1.2. Pour les sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde**

Les sapeurs-pompiers professionnels réalisent leurs gardes principalement sur leur équipe de garde. Par nécessité de service ou à la demande de l'agent, celles-ci peuvent être effectuées hors de son équipe. Cette règle ne s'applique pas aux agents en régime 12 h.

Au cours de l'année, les permutations de garde entre les agents peuvent être autorisées par le chef de centre sous réserve du respect du POJ en quantité et en qualité.

Après examen des demandes exprimées par les agents, le chef de centre arrête :

- le planning prévisionnel, un mois au moins avant le début du cycle annuel,
- le planning ajusté, sept jours ouvrés avant le début du mois.

Le planning comporte l'ensemble des activités de service connues, les congés annuels et les périodes d'absence. Les périodes de garde se répartissent de manière équilibrée sur les deux semestres du cycle.

Le repos de sécurité suivant les périodes travaillées doit être d'une durée au moins égale à celle-ci.

Chaque agent étant responsable de sa propre sécurité avant chaque prise de garde, il doit respecter une interruption de service lui permettant de prendre sa garde et d'assurer ses missions en toute sécurité.

#### **1.2.1. Régime 12 heures jour du lundi au vendredi**

Régimes	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
R 12	133	1596 h	1596 h		25 jours
R 12	132	1584 h	1584 h	Pénibilité 1	25 jours
R 12	131	1572 h	1572 h	Pénibilité 2	25 jours
R 12	130	1560 h	1560 h	Pénibilité 3	25 jours
R 12	129	1548 h	1548 h	Pénibilité 4	25 jours

### 1.2.2. Régime 12 heures jour du lundi au samedi

Ce régime s'applique dans les Cis identifiés dans le règlement opérationnel en vigueur.

Régimes	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
R 12	133 /130*	1596 h / 1560 h	1596 h / 1560 h		30 jours
R 12	132 / 129*	1584 h /1548 h	1584 h /1548 h	Pénibilité 1 Travail le samedi cyclé	30 jours
R 12	131 / 128*	1572 h / 1536 h	1572 h / 1536 h	Pénibilité 2	30 jours
R 12	130 / 127*	1560 h /1524 h	1560 h /1524 h	Pénibilité 3	30 jours
R 12	129/126*	1548 h / 1512 h	1548 h / 1512 h	Pénibilité 4	30 jours

\*Diminution d'une garde par tranche de 5 samedis travaillés dans la limite de 3 gardes (15 samedis travaillés)

**Nota :** Les agents effectuant une G12 le samedi ne peuvent en aucun cas être planifiés en G24 le lendemain, sauf si demande et/ou accord de l'agent ou en cas de nécessité du service.

### 1.2.3. Régime mixte (gardes de 24 heures et gardes de 12 heures) avec des gardes de 12 heures effectuées du lundi au vendredi

➤ Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M24	83	13	1567 h	2148 h	Maintien du régime antérieur pour les 47 ans	35 jours
M24	83	12	1555 h	2136 h	Maintien du régime antérieur pour les 48 ans	35 jours
M24	83	11	1543 h	2124 h	Maintien du régime antérieur pour les 49 ans	35 jours
M 24	82	11	1526 h	2100 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M24	81	11	1509 h	2076 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M24	80	11	1492 h	2052 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013**
- **Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	83	14	1579 h	2160 h		35 jours
M 24	83	13	1567 h	2148 h	Pénibilité 1	35 jours
M24	82	13	1550 h	2124 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	81	13	1533 h	2100 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	80	13	1516 h	2076 h	Pénibilité 4	35 jours

**1.2.4. Régime mixte (gardes de 24 heures et gardes de 12 heures) avec des gardes de 12 heures effectuées du lundi au samedi**

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023**

Ce régime s'applique dans les Cis identifiés dans le règlement opérationnel en vigueur.

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M24	83	13/11*	1567 h / 1543 h	2148 h /2124 h	Maintien du régime antérieur pour les 47 ans	35 jours
M24	83	12/10*	1555 h/ 1531 h	2136 h/ 2112 h	Maintien du régime antérieur pour les 48 ans	35 jours
M24	83	11/9*	1543 h/ 1519 h	2124 h /2100 h	Maintien du régime antérieur pour les 49 ans	35 jours
M 24	82	11/9*	1526 h / 1502 h	2100 h / 2076 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M24	81	11/9*	1509 h/ 1485 h	2076 h / 2052 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M24	80	11/9*	1492 h/ 1468 h	2052 h / 2028 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

\*Diminution d'une garde par tranche de 2 samedis travaillés dans la limite de 2 gardes (4 samedis travaillés)

**Nota :** Les agents effectuant une G12 le samedi ne peuvent en aucun cas être planifiés en G24 le lendemain, sauf si demande et/ou accord de l'agent en cas nécessité du service.

Il en est de même si l'agent est planifié en G24 le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, il ne pourra pas être planifié en G12 la veille de sa G24.

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013**
- **Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76**

Ce régime s'applique dans les Cis identifiés dans le règlement opérationnel en vigueur.

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	83	14/12*	1579 h/ 1555 h	2160 h /2136 h	Si G 12 le samedi	35 jours
M 24	83	13/ 11	1567 h/ 1543 h	2148 h / 2124 h	Pénibilité 1	35 jours
M24	82	13/11*	1550 h /1526 h	2124 h / 2100 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	81	13/11*	1533 h /1509 h	2100 h /2076 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	80	13/11*	1516 h / 1492 h	2076 h / 2052 h	Pénibilité 4	35 jours

\*Diminution d'une garde par tranche de 2 samedis travaillés dans la limite de 2 gardes (4 samedis travaillés)

**Nota :** Les agents effectuant une G12 le samedi ne peuvent en aucun cas être planifiés en G24 le lendemain, sauf si demande et/ou accord de l'agent en cas nécessité du service.

Il en est de même si l'agent est planifié en G24 le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, il ne pourra pas être planifié en G12 la veille de sa G24.

#### **1.2.5. Régime gardes de 24 heures**

Régimes	Nbre G 24	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
R 24	92	1564 h	2208 h		35 jours
R 24	91	1547 h	2184 h	Pénibilité 1	35 jours

R 24	89	1513 h	2136 h	Pénibilité 2	35 jours
R 24	88	1496 h	2112 h	Pénibilité 3	35 jours
R 24	87	1479 h	2088 h	Pénibilité 4	35 jours

**1.2.6. Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels de Rouen et Elbeuf**

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	77 dont 10 CdG	9 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1567h	2106 h	Maintien du régime antérieur pour les 47 ans	35 jours
M 24	77 dont 10 CdG	8 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1555 h	2094 h	Maintien du régime antérieur pour les 48 ans	35 jours
M 24	77 dont 10 CdG	7 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1543 h	2082 h	Maintien du régime antérieur pour les 49 ans	35 jours
M24	76 dont 10 CdG	7 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1526 h	2058 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M24	75 dont 10 CdG	7 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1509 h	2034 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M24	74 dont 10 CdG	7 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1492 h	2010 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013**
- **Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	77 dont 10 CdG	10 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1579 h	2118 h		35 jours
M 24	77 dont 10 CdG	9 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1567 h	2106 h	Pénibilité 1	35 jours
M24	76 dont 10 CdG	9 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1550 h	2082 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	75 dont 10 CdG	9 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1533 h	2058 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	74 dont 10 CdG	9 dont 6 CdG	20 jours (150 heures)	1516 h	2034 h	Pénibilité 4	35 jours

### **1.2.7. Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels du Havre**

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	77 dont 10 en CdG	9	20 jours (150 heures)	1567 h	2106 h	Maintien du régime antérieur 47 ans	35 jours
M24	77 dont 10 CdG	8	20 jours (150 heures)	1555 h	2094 h	Maintien du régime antérieur 48 ans	35 jours
M24	77 dont 10 CdG	7	20 jours (150 heures)	1543 h	2082 h	Maintien du régime antérieur 49 ans	35 jours
M 24	76 dont 10 CdG	7	20 jours (150 heures)	1526 h	2058 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M 24	75 dont 10 CdG	7	20 jours (150 heures)	1509 h	2034 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M 24	74 dont 10 CdG	7	20 jours (150 heures)	1492 h	2010 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

R 24	84 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1578 h	2142h		35 jours
R 24	81 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1527 h	2094 h	Pénibilité 1	35 jours
R 24	80 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1510 h	2070 h	Pénibilité 2	35 jours
R 24	79 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1493 h	2046 h	Pénibilité 3	35 jours
R 24	78 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1476 h	2022 h	Pénibilité 4	35 jours

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013**
- **Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	77 dont 10 CdG	10	20 jours (150 heures)	1579 h	2118 h		35 jours
M 24	77 dont 10 CdG	9	20 jours (150 heures)	1567 h	2106 h	Pénibilité 1	35 jours
M24	76 dont 10 CdG	9	20 jours (150 heures)	1550 h	2082 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	75 dont 10 CdG	9	20 jours (150 heures)	1533 h	2058 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	74 dont 10 CdG	9	20 jours (150 heures)	1516 h	2034 h	Pénibilité 4	35 jours
R 24	84 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1578 h	2166 h		35 jours
R 24	83 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1561 h	2142 h	Pénibilité 1	35 jours
R 24	81 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1527 h	2094 h	Pénibilité 2	35 jours
R 24	80 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1510 h	2070 h	Pénibilité 3	35 jours
R 24	79 dont 10 CdG	0	20 jours (150 heures)	1493 h	2046 h	Pénibilité 4	35 jours

### 1.2.8. Régime de garde des officiers de garde sur les secteurs opérationnels de Dieppe

- Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	74	13 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1564 h	2082 h	Maintien du régime antérieur 47 ans	35 jours
M 24	74	12 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1552 h	2070 h	Maintien du régime antérieur 48 ans	35 jours
M 24	74	11 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1540 h	2058 h	Maintien du régime antérieur 49 ans	35 jours
M24	73	11 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1523 h	2034 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M24	72	11 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1506 h	2010 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M24	71	11 dont 10 CdG	20 jours (150 heures )	1489 h	1986 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

- Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013  
 ➤ Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Nbre J de SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	74	14 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1576 h	2094 h		35 jours



M 24	74	13 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1564 h	2082 h	Pénibilité 1	35 jours
M24	73	13 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1547 h	2058 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	72	13 dont 10 CdG	20 jours (150 h)	1530 h	2034 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	71	13 dont 10 CdG	20 jours (150 heures )	1513 h	2010 h	Pénibilité 4	35 jours

### **1.3. Pour les sapeurs-pompiers affectés au Cis Dieppe**

Les régimes de travail applicables au Cis Dieppe sont le régime 12h tel que prévu au 1.2.2 ou les régimes mixtes définis ci-dessous.

#### **➤ Agents recrutés au sein du Sdis 76 avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 âgés de plus de 47 ans au 31/12/2023**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M24	83	13/11*	1567 h / 1543 h	2148 h / 2124 h	Maintien du régime antérieur pour les 47 ans	35 jours
M24	83	12/10*	1555 h/ 1531 h	2136 h/ 2112 h	Maintien du régime antérieur pour les 48 ans	35 jours
M24	83	11/9*	1543 h/ 1519 h	2124 h / 2100 h	Maintien du régime antérieur pour les 49 ans	35 jours
M 24	82	11/9*	1526 h / 1502 h	2100 h / 2076 h	Maintien du régime antérieur pour les 50 à 54 ans	35 jours
M24	81	11/9*	1509 h/ 1485 h	2076 h / 2052 h	Maintien du régime antérieur pour les 55 à 59 ans	35 jours
M24	80	11/9*	1492 h/ 1468 h	2052 h / 2028 h	Maintien du régime antérieur pour les + de 60 ans	35 jours

\*Diminution d'une garde par tranche de 2 samedis travaillés dans la limite de 2 gardes (4 samedis travaillés)

**Nota :** Les agents effectuant une G12 le samedi ne peuvent en aucun cas être planifiés en G24 le lendemain, sauf si demande et/ou accord de l'agent en cas nécessité du service.

Il en est de même si l'agent est planifié en G24 le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, il ne pourra pas être planifié en G12 la veille de sa G24.

- **Agents recrutés au sein du Sdis 76 après le 1<sup>er</sup> octobre 2013**
- **Agents de – de 47 ans au 31/12/2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013 au sein du Sdis 76**

Régimes	Nbre G 24	Nbre G12	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions supplémentaires	Nombre de congés annuels
M 24	77	22/20*	1573 h / 1549 h	2112 h / 2088 h	Si G 12 le samedi	35 jours
M 24	77	21/ 19*	1561 h / 1537 h	2100 h / 2076h	Pénibilité 1	35 jours
M24	76	21/19*	1544 h / 1520 h	2076 h / 2052 h	Pénibilité 2	35 jours
M24	75	21/19*	1527 h / 1503 h	2052 h / 2028 h	Pénibilité 3	35 jours
M24	74	21/19*	1510 h / 1486 h	2028 h / 2004 h	Pénibilité 4	35 jours

\*Diminution d'une garde par tranche de 2 samedis travaillés dans la limite de 2 gardes (4 samedis travaillés)

**Nota :** Les agents effectuant une G12 le samedi ne peuvent en aucun cas être planifiés en G24 le lendemain, sauf si demande et/ou accord de l'agent en cas nécessité du service.

Il en est de même si l'agent est planifié en G24 le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, il ne pourra pas être planifié en G12 la veille de sa G24.

#### **1.4. Pour les sapeurs-pompiers affectés au Cta-Codis hors officiers superviseurs**

Régimes	Nbre total de G 12	Nbre G 12 Jour	Nbre G12 Nuit	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions	Nombre de congés annuels
R 12	129	Au minimum 50 % du volume total	Au maximum 50 % du volume total	1548 h	1548 h		35 jours
R 12	128	Idem	Idem	1536 h	1536 h	Pénibilité 1	35 jours

R 12	127	Idem	Idem	1524 h	1524 h	Pénibilité 2	35 jours
R 12	126	Idem	Idem	1512 h	1512 h	Pénibilité 3	35 jours
R 12	125	Idem	Idem	1500 h	1500 h	Pénibilité 4	35 jours

### **1.5. Pour les officiers superviseurs du Cta-Codis**

Régimes	Nbre G 24	Nbre J SHR	Total Tps W	Total Tps présence	Sujétions	Nombre de congés annuels
R 24 + SHR	65 (dont 12 maxi en CdG)	66 jours (dont 8 semaines d'astreinte) *	1600 h	2055 h		35 jours
R 24 + SHR	64 (dont 12 maxi en CdG)	66 jours (dont 8 semaines d'astreinte) *	1583 h	2031 h	Pénibilité 1	35 jours
R 24 + SHR	63 (dont 12 maxi en CdG)	66 jours (dont 8 semaines d'astreinte) *	1566 h	2007 h	Pénibilité 2	35 jours
R 24 + SHR	62 (dont 12 maxi en CdG)	66 jours (dont 8 semaines d'astreinte) *	1549 h	1983 h	Pénibilité 3	35 jours
R 24 + SHR	61 (dont 12 maxi en CdG)	66 jours (dont 8 semaines d'astreinte) *	1532 h	1959 h	Pénibilité 4	35 jours

\*Sur une base de 37.5 heures hebdomadaire sur 5 jours / 63 jours en SHR sur une base de 39 heures hebdomadaire sur 5 jours.

### **1.5. Les agents à temps partagés**

Le temps de travail annuel est fixé à 1607 heures. Il est partagé à 50/50 entre le Cis d'affectation et l'affectation fonctionnelle. La planification est réalisée de manière prévisionnelle à l'année, avec ajustement mensuel à l'instar des effectifs de garde et des dispositions du règlement intérieur. Les régimes de travail peuvent être l'un des exemples suivants :

- 107 SHR (802,5 h) et 67 G12 (804 h) ;
- 106 SHR (795 h), 40 G24 (680 h) et 11 G12 (132 h) ;
- 105,5 SHR (791 h) et 48 G24 (816 h) ;

Le nombre de congé annuel de l'agent est proratisé en fonction de la quotité réalisé dans son régime de garde et de la quotité réalisée en SHR.

## 2. Horaires de travail et de pause

- Une pause de 20 minutes minimum doit être accordée aux agents par période de travail de 6 heures consécutives.
- La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ses modalités sont prévues dans le présent Règlement.
- Le temps de pause est compris dans le temps de travail effectif si l'agent est dans l'obligation de se tenir à disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- Les horaires de travail individuels sont fixés par l'autorité territoriale à l'intérieur du cycle de travail défini par le présent Règlement et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.
- Ces horaires peuvent inclure des nuits, des samedis, des dimanches, des jours fériés sauf si un texte s'y oppose expressément.
- Les horaires et modalités de pause en vigueur dans les services du Sdis 76 sont établis comme suit :

Service ou fonction	Horaires de travail et pause	Pause et / ou pause méridienne
Pour l'ensemble des sapeurs-pompiers en SHR	Plage mobile : 7h00-9h00 Plage fixe : 9h00-11h30 Plage mobile : 11h30 – 14h00 Plage fixe : 14h00- 16h00 Plage mobile : 16h00-19h00	Pause de 20 min minimum comprise dans le temps de travail si plus de 6h00 de travail consécutif.  Pause méridienne obligatoire de 45 minutes non comprise dans le temps de travail.
Pour les SPP du Cta-Codis (hors officiers superviseurs)	Plages fixes : 7h30 -19h30 19h30 - 7h30	Pause obligatoire de 20 min minimum comprise dans le temps de travail dès 6h00 de travail consécutif.  La pause pour la prise des repas est comptabilisée dans le temps de travail.
Pour les officiers superviseurs du Cta-Codis	Horaires fixes : 8h00 –8h00	Pause obligatoire de 20 min minimum comprise dans le temps de travail dès 6h00 de travail consécutif.  La pause pour la prise des repas est comptabilisée dans le temps de travail.
Service ou fonction	Horaires de travail et pause	Pause et / ou pause méridienne
Pour les sapeurs-pompiers en régime de garde	<u>En garde 24</u> : Plage fixe : 7h00 – 7h00 ou 8h00 – 8h00 <b>suivant le Cis d'affectation</b>	Pause de 20 min minimum comprise dans le temps de travail dès 6h00 de travail consécutif

	<u>En garde 12 h :</u> Plage fixe : 7h00 – 19h00 ou 8h00 – 20h00 <b>suivant le Cis d'affectation</b>	La pause pour la prise des repas est comptabilisée dans le temps de travail.  Les horaires de travail des sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde sont fixés par le chef de centre après examen des attentes exprimées par les agents.
Pour les SPP de GOP du Cis Dieppe	Plage fixe : 7h00 – 19h00	Pause de 20 min minimum comprise dans le temps de travail dès 6h00 de travail consécutif  La pause pour la prise des repas est comptabilisée dans le temps de travail.

- Les horaires d'ouverture de l'établissement au public sont fixés comme suit :
  - 8h30 – 12h00 et 13h30 – 17h00 (16h30 le vendredi).
- Une permanence téléphonique doit être tenue dans chaque groupement territorial et fonctionnel chaque jour jusqu'à 17h00 et le vendredi jusqu'à 16h30.
- Après examen des attentes exprimées par les agents, le chef de centre organise le travail en répartissant entre 7h00 et 18h00 les périodes suivantes :
  - Habillage, déshabillage, rassemblement et vérification des matériels 45 minutes
  - Maintien et contrôle des capacités physiques 2 heures
  - Formation de maintien d'actualisation et de perfectionnement des acquis 2 heures
  - Tâches administratives et techniques, entretien des locaux et matériels 2h30 La pause méridienne, réservée au repas est de 45 minutes au moins.

En dehors des périodes ainsi fixées, les agents en garde de 24 heures ne sont tenus d'effectuer que les interventions et les tâches afférentes.

Le programme journalier des dimanches et jours fériés comprend l'habillage, le déshabillage le rassemblement et le contrôle des matériels.

Le programme journalier des samedis comprend l'habillage, le déshabillage, le rassemblement, le contrôle des matériels et la participation un samedi par mois, au moins, à la formation des personnel

Pour le CTA-CODIS, un programme journalier spécifique est arrêté par note de centre du chef de centre du CTA-CODIS.

Les chefs de centre arrêtent une journée de cohésion par équipe de garde. Durant ces journées, les sapeurs-pompiers sont exonérés de la formation de maintien des acquis, des tâches administratives et techniques ; des activités favorisant la cohésion au sein du centre leurs sont proposés.

### 3. Journée de solidarité

- La journée de solidarité est accomplie à hauteur de 7 heures pour un agent à temps complet, et sa durée est proratisée en fonction du temps de travail pour les agents à temps non complet et à temps partiel.
- Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération.
- Les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité dans les services du Sdis 76 sont fixées comme suit :
  - Réalisation de 2 minutes de travail effectif par jour pour les agents sur un cycle hebdomadaire de 5 jours pour les SPP en SHR.

### 4. Jours RTT (le cas échéant)

- Les agents travaillant plus de 1607 H bénéficient de RTT.
- Exemples de calcul :

Pour un agent travaillant 39H/semaine à raison de 5 jours/semaine  
 $1600 : 39 = 41.02$  semaines arrondies à 41 (entier inférieur)  
 $41 \text{ semaines} \times 5 \text{ jours/semaine} = 205 \text{ jours travaillés}$   
 $228 - 205 = 23 \text{ jours RTT}$

Pour un agent travaillant 37H 30/semaine à raison de 5 jours/semaine  
 $1600 : 37.5 = 42,66$  semaines  
 $42,66 \text{ semaines} \times 5 \text{ jours/semaine} = 213 \text{ jours travaillés}$   
 $228 - 213 = 15 \text{ jours RTT}$
- Les jours RTT sont accordés par année civile. Les jours non pris peuvent être déposés sur le compte épargne-temps dans la limite de cinq jours.
- Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail, arrondi à la demi-journée supérieure.
- Les ARTT sont crédités sur le logiciel temps de travail du Sdis 76 dès l'acquisition des droits. Ainsi, un agent ne pourra pas poser des jours ARTT s'il n'a pas réalisé le temps permettant l'obtention du droit.

En cas d'arrêt maladie ou d'absence :

- Toutes les absences pour raison de santé et les ASA, hors ASA pour raison syndicale, réduisent le nombre de jours de RTT.

Ne sont pas concernés les congés maternité, paternité et pour adoption.

Exemples de calcul :

Pour un agent ayant 23 jours de RTT  
 $228 / 23 \text{ jours de RTT} = 9.91$  arrondi à 10  
Un jour de RTT sera déduit dès que l'agent aura 10 jours d'absence sur des journées travaillées dans l'année, 2 pour 20 jours d'absence sur des journées travaillées...

Pour un agent ayant 15 jours de RTT  
 $228 / 15 \text{ jours de RTT} = 15.2$  arrondi à 15  
Un jour de RTT sera déduit dès que l'agent aura 15 jours d'absence sur des journées travaillées dans l'année, 2 pour 30 jours d'absence sur des journées travaillées...

## 5. Temps partiel

### Exercice du travail à temps partiel

Les personnels territoriaux peuvent sous réserve de remplir certaines conditions exercer leurs fonctions à temps partiel, en fonction des nécessités de service.

On distingue deux régimes de temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit.

**Temps partiel de droit :** Le temps partiel de droit est accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités de 50, 60, 70 et 80% du temps plein, dans les conditions prévues à l'article L. 612-3 CGFP, pour les motifs suivants :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail.

**Temps partiel sur autorisation :** Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail choisi par l'agent et accordé par l'autorité territoriale **sous réserve des nécessités de service**.

Le temps partiel sur autorisation est réservé aux agents nommés sur un poste à temps complet ou contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet et ne peut être inférieur au mi-temps.

- L'assemblée délibérante fixe, après avis du Comité social territorial, les modalités d'exercice du temps partiel. Le temps partiel est organisé de manière hebdomadaire.
- Les demandes de temps partiel sur autorisation, pour les personnels à la garde, ne seront accordées qu'en cas de circonstances particulières dument justifiées par l'agent (contraintes familiales notamment).
- Les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixées à 50, 60, 70, 80 ou 90% de la durée hebdomadaire des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.
- Les demandes doivent être formulées dans un délai de trois mois avant le début de la période souhaitée.
- La durée des autorisations est de 6 mois ou de un an.
- Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois ans. Toutefois, si les nécessités de service le justifie, l'autorité territoriale peut mettre fin à l'autorisation à l'issue de la période initiale en respectant un délai de prévenance de 2 mois. A

l'issue de la période de 3 ans, le renouvellement devra faire l'objet d'une demande expresse. La demande devra être déposée deux mois avant l'échéance.

- Si le jour de temps partiel est concomitant à un jour férié, cette situation ne génère pas de droit pour l'agent à reporter son jour non travaillé.

## **6. Heures supplémentaires**

- La réalisation d'heures supplémentaires est subordonnée à **la demande ou à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique** de l'agent. Toute heure supplémentaire réalisée dans ce cadre fera l'objet d'une indemnisation ou d'une récupération.
- Pour les agents en service hors rang relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires (19h00) telles que prévues par le cycle de travail dont dépend l'agent. Elles sont récupérées ou indemnisées par le versement d'Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (I.H.T.S).
- Pour les agents à la garde, celles-ci sont comptabilisées au semestre pour les activités éligibles aux heures supplémentaires, à savoir : les FMIPA de spécialité, les encadrements de formation, les dépassements horaires liés à l'opérationnel et les manœuvres et exercices départementaux programmés. Celles-ci sont limitées à 48 h par semestre sauf pour le régime de base G24, pour lequel les heures supplémentaires sont limitées à 24 heures par semestre, et le régime G 24 pénibilité 1 où le nombre d'heures supplémentaires est limité à 36 heures par semestre.

Il est à noter que le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel et ne peut être comptabilisé qu'à l'issue de la réalisation du temps semestriel.

- Pour les agents **ne relevant pas** d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires (emplois fonctionnels, agents de catégorie A...), les heures supplémentaires ne peuvent ni faire l'objet de versement d'I.H.T.S, ni être récupérées.
- Il peut être dérogé à ce seuil en cas de circonstances exceptionnelles (événement imprévu). En ce cas, la décision est prise par le Directeur départemental ou son représentant qui en informe sans délai le Comité social territorial.

## **7. Heures complémentaires**

- Si un agent à temps non complet accomplit des heures au-delà de la durée de son temps de travail et dans la limite de 35H/semaine, il s'agit d'heures complémentaires qui peuvent être majorées par décision de l'organe délibérant.
- Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.
- Les heures supplémentaires, accomplies au-delà de 35H/semaine sont majorées comme pour un agent à temps complet.

## **8. Horaires variables**

- Les agents bénéficiant du dispositif des horaires variables restent soumis à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail et aux temps de pause quotidien et hebdomadaire.
- Les agents devront avoir accompli leur temps de travail sur une période d'un mois.
- Le contrôle des horaires des agents est impérativement opéré sous la responsabilité du chef service compétent.



## **9. Le télétravail**

Le dispositif de télétravail a été défini par délibération du Conseil d'administration du Sdis 76 numéro 2022-DCA-02 en date du 24 février 2022 après avis du comité technique.

## **10. Astreintes**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, 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 travail effectif ainsi que le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. (Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005).

L'astreinte imposée avec un délai de prévenance inférieur à 15 jours entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou du repos compensateur de 50%.

Les interventions réalisées sur une période comprise entre 22h00 et 7h00 sont indemnisées au titre de l'indemnité de nuit.

### **10.1. Emplois nécessitant la réalisation d'astreintes**

Au sein du Sdis 76, les sapeurs-pompiers participant à la chaîne de commandement sont appelés à réaliser des astreintes.

Ainsi, les emplois engendrant des astreintes sont :

- |                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| - Astreinte direction    | - Officier santé |
| - Chef de site           | - Officier SSO   |
| - Chef de colonne        | - RCH3           |
| - Chef de groupe         | - RAD3           |
| - Officier superviseur   | - RCH4           |
| - Renseignement codis    | - RAD4           |
| - Officier renseignement | - SDE3           |
| - Officier moyens        | - IBNB3          |
| - Officier SSI           | - FDF3           |
| - Médecin                | - Drones         |
| - Pharmacien             | - Nautique       |

Celles-ci sont organisées et planifiées sous l'autorité du groupement des Opérations.

Les temps d'astreinte et d'intervention sont indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte sont indemnisés et non récupérés uniquement dans la mesure où les interventions ont lieu en dehors de bornes horaires du cycle de travail.

### **10.2. Nombre de semaines d'astreinte à réaliser**

Les sapeurs-pompiers professionnels non-logés doivent effectuer 7 semaines d'astreinte minimum.

A partir de la 11<sup>ème</sup> semaine, l'agent a le choix entre le paiement d'indemnité d'astreinte ou l'octroi d'un repos compensateur à raison d'1.5 jour par semaine d'astreinte effectuée.

Les sapeurs-pompiers professionnels logés en convention d'occupation précaire (COP) doivent effectuer 10 semaines minimum. Les 10 premières semaines n'ouvrent aucun droit à indemnisation ou repos

compensateur. A partir de la 11<sup>ème</sup> semaine, l'agent perçoit l'indemnité d'astreinte. A compter de la 14<sup>ème</sup> semaine, l'agent a le choix entre le paiement d'indemnité d'astreinte ou l'octroi d'un repos compensateur à raison d'1.5 jour par semaine d'astreinte effectuée.

Les sapeurs-pompiers professionnels logés par nécessité absolue de service (NAS) doivent effectuer 15 semaines minimum. Aucune indemnité ni repos compensateur ne sont accordés.

Pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, le nombre maximum d'astreinte est fixé à 18 semaines, sauf circonstances exceptionnelles.

## **11. SHR réalisant ponctuellement des gardes**

### **11.1. Comptabilisation du temps de garde dans le temps de travail**

#### **Sur la base de 35h20 hebdomadaire**

	<b>Tps de travail réalisé</b>	<b>Tps de travail déduit réglementairement (= journée SHR travaillée)</b>	<b>Reste à récupérer réglementairement</b>
G 12 (jour semaine)	12 heures	7 h 04	4 h 56
G 12 (samedi)	12 heures	0	12 h 00
G 24 (lundi au jeudi)	17 heures	7 h 04 (le jour de garde) + 7 h 04 repos de sécurité	2 h 52
G 24 (vendredi)	17 heures	7 h 04 (le jour de garde)	9 h 56
G 24 (samedi)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (dimanche)	17 h 00	7 h 04 (le lundi en repos de sécurité)	9 h 56
G 24 (dimanche veille de jour férié ou samedi avec lundi férié)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (jour semaine veille d'un jour férié)	17 h 00	7 h 04 (le jour de garde)	9 h 56

**Sur la base de 37h50 hebdomadaire**

	<b>Tps de travail réalisé</b>	<b>Tps de travail déduit réglementairement (= journée SHR travaillée)</b>	<b>Reste à récupérer réglementairement</b>
G 12 (jour semaine)	12 heures	7 h 34	4 h 26
G 12 (samedi)	12 heures	0	12 h 00
G 24 (lundi au jeudi)	17 heures	7 h 34 (le jour de garde) + 7 h 34 repos de sécurité	1 h 52
G 24 (vendredi)	17 heures	7 h 34 (le jour de garde)	9 h 26
G 24 (samedi)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (dimanche)	17 h 00	7 h 34 (le lundi en repos de sécurité)	9 h 26
G 24 (dimanche veille de jour férié ou samedi avec lundi férié)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (jour semaine veille d'un jour férié)	17 h 00	7 h 34 (le jour de garde)	9 h 26

**Sur la base de 39h20 hebdomadaire**

	<b>Tps de travail réalisé</b>	<b>Tps de travail déduit réglementairement (= journée SHR travaillée)</b>	<b>Reste à récupérer réglementairement</b>
G 12 (jour semaine)	12 heures	7 h 52	4 h 08
G 12 (samedi)	12 heures	0	12 h 00

G 24 (lundi au jeudi)	17 heures	7 h 52 (le jour de garde) + 7 h 52 repos de sécurité	1 h 16
G 24 (vendredi)	17 heures	7 h 52 (le jour de garde)	9 h 08
G 24 (samedi)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (dimanche)	17 h 00	7 h 52 (le lundi en repos de sécurité)	9 h 08
G 24 (dimanche veille de jour férié ou samedi avec lundi férié)	17 h 00	0	17 h 00
G 24 (jour semaine veille d'un jour férié)	17 h 00	7 h 52 (le jour de garde)	9 h 08

### **11.2. Repos hebdomadaire obligatoire**

Lorsqu'un agent dont le cycle de travail est en service hors rang, réalise une garde de 12h ou une garde de 24 h un samedi ou une garde de 24 h le dimanche, il doit obligatoirement être en repos un jour de la semaine en cours, s'il est en service hors rang sur toute la semaine . La semaine est entendue du lundi au dimanche.

### **12. Décompte du temps de travail pour les manifestations sportives**

Un décompte forfaitaire de 4 h 00 est réalisé sur leur temps de travail pour les sapeurs-pompiers professionnels participant :

- à la journée sportive départementale,
- au cross départemental.

Un décompte forfaitaire de 8 h00 est réalisé sur leur temps de travail pour les sapeurs-pompiers professionnels participant :

- à la journée sportive zonale et nationale (FINAT),
- au cross zonal et national.

## **IV- Congés et autorisations d'absence**

### **1. Congés annuels**

- Tout agent public territorial en activité a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

- Le calendrier des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale/chef de groupement/service/centre après consultation des agents intéressés et compte tenu des nécessités de service.
- Les demandes de congés sont acceptées ou refusées selon les nécessités de service. Sont notamment considérées comme des nécessités de service, la présence pendant le congé du binôme (hors maladie, accident de service et formation obligatoire) et la présence d'au moins 50% des effectifs dans le service.
- Après validation, les congés ne peuvent ni être modifiés ni annulés sans accord de l'agent.
- Pour les agents annualisés avec différents cycles de travail, les dates des congés annuels et des périodes non travaillées sont fixées en début d'année.
- L'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs.
- Les demandes de congés annuels doivent être réalisées sur le logiciel temps de travail en place au sein du Sdis 76.
- Pour les sapeurs-pompiers en service hors rang, les congés annuels doivent être soldés le 31 décembre de l'année de référence, néanmoins, les agents sont autorisés à reporter une partie des congés annuels non pris jusqu'à la fin des vacances scolaires de Noël suivantes l'année de référence.

Le report des congés annuels non pris l'année N est de droit pour l'agent placé en congé maternité, de paternité ou d'adoption au titre de cette même année jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

- Pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

### **Report des congés annuels non pris du fait d'arrêts maladie**

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés annuels non pris sont **automatiquement reportés** sur l'année suivante **dans la limite de 4 semaines, à prendre dans les 15 mois suivants l'année de référence.**

Le report est accordé dans les cas suivants : congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.

Les congés reportés peuvent être positionnés et validés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. Au-delà de cette date, ils sont perdus.

## **2. Jours de fractionnement**

Tous les agents publics ayant un cycle hebdomadaire quel que soit leur statut (fonctionnaires, contractuels) et leur ancienneté ont droit aux jours de fractionnement dans les conditions suivantes :

Pour les sapeurs-pompiers professionnels en service hors rang :

- Lorsque le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours, il est attribué un jour de congé supplémentaire.
- Lorsque le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de ladite période est au moins égal à 8 jours, il est attribué deux jours de congés supplémentaires.

Ces jours de fractionnement sont automatiquement générés sur le logiciel temps de travail.

Pour les SPP en régime de garde, les jours de fractionnement sont crédités selon les mêmes règles sans pour autant que ces jours diminuent leur temps de travail.

### **3. Compte épargne-temps (CET)**

- Le compte épargne-temps (CET) permet aux agents d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.
- Au sein du Sdis 76, le compte épargne-temps permet uniquement une utilisation des jours épargnés en congés.

L'ouverture d'un CET est un droit pour les agents titulaires et contractuels dont la durée du contrat est supérieure à un an. Les stagiaires ne peuvent, pendant la durée de leur stage, ni cumuler de droits à congés ni utiliser des droits qu'ils auraient acquis en qualité de titulaire avant leur période de stage.

#### **3.1. Ouverture du CET**

L'ouverture d'un CET se fait à la demande expresse de l'agent concerné. La demande d'ouverture du CET n'a pas à être motivée. Elle peut être faite à tout moment. L'autorité territoriale informe l'agent de l'ouverture du CET.

Chaque agent ne peut détenir qu'un seul CET à la fois.

La demande d'ouverture doit être formulée sur l'imprimé « demande d'ouverture d'un compte épargne-temps » disponible sur l'intranet du Sdis 76.

L'ouverture du CET ne peut être refusée que si le demandeur ne remplit pas l'une des conditions cumulatives énoncées ci-dessus.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels en cycle de garde, seuls des congés annuels n'ayant pu être pris du fait d'un arrêt pour maladie ou accident de service peuvent être portés sur le CET.

#### **3.2. Nature des jours pouvant être épargnés**

Le CET est alimenté par :

- le report de congés d'ARTT dans la limite de cinq jours annuels,
- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de ces congés pris dans l'année puisse être inférieur à vingt, soit cinq jours au maximum,
- lorsque le cycle de travail le permet, les jours de fractionnement accordés au titre des jours congés annuels non pris dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, dans la limite de deux,
- les récupérations d'astreinte acquises au-delà des semaines imposées suivant la situation de logement de l'agent ou les récupérations de gardes (hors repos de sécurité) dans la limite de 3 jours.

En revanche, le CET ne peut être alimenté notamment par :

- le report de congés bonifiés,
- le report de congés acquis durant les périodes de stagiaires

Le CET est exclusivement tenu en heures.

### **3.3. Nombre maximal de jours pouvant être épargné**

Le nombre de jours pouvant être épargnés sur le CET ne peut excéder 60 jours.

### **3.4. Alimentation du CET**

Comme son ouverture, l'alimentation du CET relève de la seule décision de l'agent titulaire du compte. Elle fait l'objet d'une demande expresse et individuelle de l'agent titulaire du CET. Cette demande précise la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Pour ce faire, l'agent doit utiliser le formulaire type de demande annuelle d'alimentation du CET disponible sur l'intranet du Sdis 76 - Espaces documentaires - Ressources humaines - Formulaires - Compte épargne-temps.

Les jours qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont perdus.

L'année de référence sera l'année civile. Dans la mesure où le constat des jours épargnés ne peut s'effectuer qu'au terme de l'année, la demande d'alimentation du CET ne doit être effectuée qu'une fois par an.

Les demandes d'alimentation doivent parvenir au groupement des Ressources humaines de la Direction entre le 15 novembre et le 31 décembre de l'année en cours.

A la réception de la demande de l'agent, l'autorité territoriale devra veiller au respect du nombre maximum de jours pouvant être épargnés sur le CET (congé annuels en particulier).

L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

### **3.5. Conditions d'utilisation du CET**

La prise de congé au titre des jours épargnés sur le CET doit être compatible avec les nécessités de service.

Comme pour l'instruction des demandes de travail à temps partiel ou des cycles de travail, la décision de l'autorité territoriale est déterminée par les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

La règle selon laquelle un agent ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le CET.

A la demande de l'agent, la prise des jours épargnés sur le CET est accordée de plein droit à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

Les congés résultant de l'utilisation de jours accumulés sur le compte peuvent, sous réserve des nécessités du service, être accolées à des périodes de congés annuels ou à des jours attribués au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Il ne peut y avoir la même année, alimentation et utilisation du CET.

### **3.6. Procédure d'utilisation**

Pour utiliser les jours qu'il a épargné sur son CET, l'agent doit formuler une demande de congés via le logiciel temps de travail du Sdis 76.

Afin de permettre la prise en compte des nécessités de service, l'agent, pour bénéficier de plus de 5 jours de temps épargné, doit déposer sa demande en respectant un délai de préavis minimum de 3 mois.

### **3.7. Refus d'utilisation**

L'utilisation du CET peut être refusée par l'autorité territoriale si elle est incompatible avec les nécessités du service en particulier pendant les périodes de congés scolaires. Le refus peut être réitéré.

Le refus d'accorder le congé au titre du CET doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale qui statue après consultation de la Commission administrative paritaire ou de la Commission consultative paritaire suivant le statut de l'agent.

La décision de refus doit parvenir dans le délai de 2 mois suivant la date de dépôt de la demande et, en tout état de cause, au moins 15 jours avant la date sollicitée de départ en congés.

Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés sur le CET dans le cas suivant :

- lorsque l'agent demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

### **3.8. Décès de l'agent titulaire d'un CET**

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants-droit.

Le montant de l'indemnité est fixé, pour chaque catégorie statutaire, par l'arrêté prévu à l'article 6-2 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

### **3.9. Changement d'employeur, de position ou de situation administrative**

En cas de mutation ou de détachement au sein de la fonction publique territoriale, l'alimentation et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'accueil. Il s'agit du même CET qui est transféré d'une collectivité ou établissement à l'autre.

La gestion du CET est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de détachement ou de mise à disposition au sein d'une autre fonction publique, l'agent conserve les droits acquis au titre du CET mais l'alimentation et l'utilisation du compte sont en principe suspendus pendant la durée du détachement.

Toutefois, sur autorisation conjointe du Sdis et de l'administration d'accueil, les droits acquis à la date du détachement peuvent être utilisés.

En l'absence d'autorisation, rien ne s'oppose à ce que le fonctionnaire utilise la faculté d'ouvrir un CET dans l'établissement d'accueil.

Dans le cas d'une mise à disposition syndicale, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par le Sdis 76.



### **3.10. Situation de l'agent pendant l'utilisation du CET**

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité normale.

La rémunération versée à l'agent lors de la prise de congés au titre du CET est, comme pour la prise des congés annuels, celle qui aurait été la sienne sans l'octroi de ce congé.

Tous les droits et obligations afférents à la position d'activité sont maintenus. En particulier, l'agent qui utilise son CET demeure soumis à la réglementation générale sur le cumul d'emplois et d'activités.

Pendant l'utilisation de son CET, le fonctionnaire titulaire conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité à savoir :

- congé annuel,
- congé de maladie ou pour rechute d'accident de service,
- congé pour maternité, de paternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences, de formation syndicale.

Lorsque l'agent bénéficie de l'un de ces congés, la période de congés en cours au titre du CET est suspendue.

La prise de congés épargnés sur le CET ne diminue pas le nombre de jours RTT lors de l'année d'utilisation.

### **4. Jours non rappelables et non planifiables**

S'agissant des agents affectés en garde, 2 semaines non travaillées sont identifiées comme étant non planifiables et non rappelables par le Service. Ces semaines peuvent être décomposées en jours.

### **5. Autorisations d'absence**

- Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour différents motifs aux agents titulaires, stagiaires et contractuels, sur justification de l'évènement.
- Le nombre de jours indiqué dans l'annexe 1 du présent Règlement correspond au nombre de jours accordés pour un agent à temps complet. En cas de temps partiel ou de temps non-complet, le nombre de jours est proratisé en fonction de la quotité de travail arrondi à l'entier supérieur.
- Le jour de l'évènement est inclus dans le temps d'absence. Les jours accordés sont considérés comme étant des jours ouvrables. On entend par jour ouvrable, les jours du lundi au samedi.
- Lorsqu'un évènement ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence se produit pendant un arrêt pour maladie, cet évènement ne peut être pris en compte pour prolonger la durée de l'arrêt en cause. L'autorisation d'absence ne peut pas non plus être reportée à une date postérieure à la reprise du travail.
- Une autorisation d'absence ne peut donc en aucun cas être octroyée durant un congé annuel, ni par conséquent interrompre le déroulement.
- Elle est accordée indépendamment des congés rémunérés (ex : congés annuels, congés de paternité...).
- Certaines autorisations d'absence sont accordées de droit (cf annexe 1).
- D'autres autorisations d'absence sont laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale et ne constituent pas un droit pour l'agent (motif familial ou lié à un évènement de la vie courante, etc.). Chaque refus fait nécessairement l'objet d'une motivation par le supérieur hiérarchique.

Néanmoins, le service mettra tout en œuvre pour accorder ces autorisations d'absences qui ne pourront être refusées que dans le cadre de circonstances exceptionnelles.

- Les autorisations d'absence en vigueur dans la collectivité sont précisées dans l'annexe 1 du présent Règlement.

## **V- Entrée en vigueur et modification du Règlement**

---

### **1. Date d'entrée en vigueur**

- Ce règlement a été validé par le Comité social territorial en date du XX/XX/2023
- Ce règlement entre en vigueur le **1<sup>ER</sup> janvier 2024 pour les SPP en SHR et les SPP des Cis Dieppe et Gournay en Bray, et le 1<sup>er</sup> février 2024 pour les autres Cis** après l'approbation par l'assemblée délibérante.

### **2. Modifications du Règlement**

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à la consultation préalable du Comité social territorial et au vote de l'assemblée délibérante.

### **3. Consultation du Règlement**

Le présent Règlement est consultable sur l'intranet du Sdis 76.

*Fait à ....., le .....*

*Signature de l'autorité territoriale,*

## **VI- ANNEXES**

---

- 1- *Autorisations d'absence en vigueur dans la collectivité*
- 2- *Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant*
- 3- *Barème horaire pour les déplacements dans le cadre des formations hors département*

## Annexe 1 : Autorisations d'absence en vigueur dans la collectivité

### ✓ Les autorisations spéciales d'absence pour motifs liés aux événements familiaux

Base réglementaire	Objet			Durée	Conditions
Ex art 21 L 83-634	Mariage	De l'agent	Sous réserve des nécessités de service	5 jours ouvrables (35 heures pour les SPP à la garde) consécutifs dont le jour de la cérémonie	Extrait de l'acte
Art L. 622-1 CGFP		D'un enfant	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour les SPP à la garde) consécutifs dont le jour de la cérémonie	Extrait de l'acte
Attente décret		D'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle sœur	Sous réserve des nécessités de service	2 jours ouvrables (14 heures pour les SPP à la garde) consécutifs dont le jour de la cérémonie	Extrait de l'acte
Ex art 21 L 83-634	PACS	De l'agent	Sous réserve des nécessités de service	5 jours ouvrables (35 heures pour les SPP à la garde) consécutifs dont le jour de la cérémonie	Extrait de l'acte
Art L. 622-1 CGFP					
Attente décret					
Ex art 21 L 83-634	Décès – Obsèques	Du conjoint (mariage, PACS ou vie maritale), du père ou de la mère	Sous réserve des nécessités de service	5 jours ouvrables (35 heures pour les SPP à la garde) dont le jour des obsèques	Extrait de l'acte
Art L. 622-1 CGFP		D'un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente	De droit	14 jours ouvrables (98 heures pour les SPP à la garde) + 8 jours (56 heures pour les SPP à la garde) qui peuvent être fractionnés à prendre dans le délai d'un an à partir du décès	Extrait de l'acte
Attente décret		D'un enfant de plus de 25 ans	De droit	12 jours ouvrables (84 heures pour les SPP à la garde)	Extrait de l'acte

		D'un enfant lui-même parent		14 jours ouvrables (98 heures pour les SPP à la garde) + 8 jours (56 heures pour les SPP à la garde) qui peuvent être fractionnés à prendre dans le délai d'un an à partir du décès	
		Des beau-père, belle-mère des agents mariés, pacsés ou vivant maritalement, Des frère, sœur,	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour le SPP à la garde) dont le jour des obsèques	Extrait de l'acte
		Des grands-parents, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur des agents mariés, pacsés ou vivant maritalement	Sous réserve des nécessités de service	2 jours dont le jour des obsèques (14 heures pour les SPP à la garde)	Extrait de l'acte
Ex art 21 L 83-634  Art L. 622-1 CGFP  Attente décret	Maladie grave	Du conjoint (mariage, PACS ou vie maritale)	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour les SPP à la garde)	Justificatif médical
		D'un enfant	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour les SPP à la garde)	Justificatif médical
		Des père, mère	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour les SPP à la garde)	Justificatif médical
		Des beau-père, belle-mère	Sous réserve des nécessités de service	3 jours ouvrables (21 heures pour les SPP à la garde)	Justificatif médical
		Des frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-soeur	Sous réserve des nécessités de service	1 jour ouvrable (7 heures pour les SPP à la garde)	Justificatif médical
Note d'information du Ministère de l'Intérieur et de la décentralisation n° 30 du 30 août 1982	Garde d'enfant malade	Enfant âges de 16 ans au plus. Pas de limite d'âge pour un enfant handicapé  Possibilité d'étendre le bénéfice de ces autorisations aux agents ayants les enfants de leur conjoint à charge	Sous réserve des nécessités de service	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour (plafond égal à 42 heures) Doublement possible (84 heures) si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence	Quel que soit le nombre d'enfants et par famille. Si couple de fonctionnaires territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance. Justificatif médical

## Les autorisations spéciales d'absence pour motifs civiques

Base réglementaire	Objet		Durée	Conditions
Art 267, 288 CPP Lettre n° FP 7 n° 004416 du 17 juin 1996	Participation aux jurys d'assises	De droit	pendant la durée de la session mentionnée sur la convocation	Présentation de la convocation
Art 101, 110 à 113 du code de procédure pénale Art 435-15-1 code pénal	Témoin dans une procédure pénale	De droit	Durée de la comparution	Présentation de la convocation
Art L. 114-2 du code du service national	Journée défense et citoyenneté	De droit	1 jour (7 heures)	Présentation de la convocation
Art L. 622-3 CGFP	Mise en œuvre du Plan ORSEC ou accident, sinistre, catastrophe naturelle	Sous réserve des nécessités de service	Durée de l'intervention	Agent membre d'une association de sécurité civile
Art L. 2123-1 ; L. 2123-3 , L. 2123- 7, L. 2123-25, L. 2113-19 R. 2123- 1, R. 2123-2, R. 2123-11 du CGCT  Circulaire FP n° 2446 du 13-01- 2005	<b>Mandat électif municipal</b> (commune nouvelle comprise): Participation aux séances plénières Participation aux réunions de commissions dont l'agent est membre et instituées par délibérations du conseil municipal Participations aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où l'agent a été désigné pour représenter la commune	De droit	Durée du trajet et de la séance ou de la réunion  Le temps d'absence ASA + crédit d'heures cumulés ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile soit 803h30	Présentation de la convocation.  Principe : Pas de maintien rémunération mais possibilité d'un accord écrit entre l'AT et l'agent sur le maintien en tout ou partie de la rémunération sur les périodes d'autorisation d'absence
Art L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216- 4, L. 5217-7 du CGCT	<b>Mandat électif communautaire :</b> Participation aux séances plénières	De droit	Durée du trajet et de la séance ou de la réunion	Présentation de la convocation  Principe : Pas de maintien de la rémunération mais possibilité d'un

	Participation aux réunions de commissions dont l'agent est membre et instituées par délibérations du conseil communautaire/métropolitain Participations aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où l'agent a été désigné pour représenter la communauté de communes/urbaine/d'agglomération/métropole		Le temps d'absence ASA + crédit d'heures cumulés ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile soit 803h30	accord écrit entre l'AT et l'agent sur le maintien en tout ou partie de la rémunération sur les périodes d'autorisation d'absence
Art L. 3123-1 à L. 3123-6, L. 3123-19, R. 3123-1, R. 3123-3 du CGCT	<b>Mandat électif départemental :</b> Participation aux séances plénières Participation aux réunions de commissions dont l'agent est membre et instituées par une délibération du conseil départemental Participation aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où l'agent a été désigné pour représenter le département	De droit	Durée du trajet et de la séance ou de la réunion  Le temps d'absence ASA + crédit d'heures cumulés ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile soit 803h30	Présentation de la convocation  Principe : Pas de maintien de la rémunération mais possibilité d'un accord écrit entre l'AT et l'agent sur le maintien en tout ou partie de la rémunération sur les périodes d'autorisation d'absence
Art L. 4135-1 à L. 4135-6, L. 4135-19, R. 4135-1 et R. 4135-22 du CGCT	<b>Mandat électif régional:</b> Participation aux séances plénières Participation aux réunions de commissions dont l'agent est membre et instituées par une délibération du conseil régional Participation aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où l'agent a été désigné pour représenter la région	De droit	Durée du trajet et de la séance ou de la réunion  Le temps d'absence ASA + crédit d'heures cumulés ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile soit 803h30	Présentation de la convocation  Principe : Pas de maintien de la rémunération mais possibilité d'un accord écrit entre l'AT et l'agent sur le maintien en tout ou partie de la rémunération sur les périodes d'autorisation d'absence
Art L. 2123-2, L. 2123-3, L. 3123-2, L. 3123-3, L. 4135-2, L. 4135-3, L. 5215-16, L. 5216-4, R. 2123-3 à R. 2123-8, R. 2123-3 à R. 2123-8, R. 2123-8, R. 2123-9 à R. 2123-11, R. 3123-1 à R. 31-	<b>Crédit d'heures</b> Accordés pour disposer du temps nécessaire à l'administration de l'institution dont l'agent est :  <b>Maires</b> - Ville d'au moins 10 000 habitants - Communes de moins de 10 000 habitants  <b>Adjointes</b> - Communes d'au moins 30 000 habitants - Communes de 10 000 à 29 900 habitants	Autorisation accordée après information par l' élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours	- 140 h / trimestre - 122.5 h / trimestre  - 140 h/trimestre - 122.5 h /trimestre	- Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre  - En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

<p>23-8, R. 4135-1 à R. 4135-8, R. 5211-3 du CGCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Villes de moins de 10 000 habitants</li> </ul> <p><b><u>Conseillers municipaux</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Villes d'au moins 100 000 habitants</li> <li>- Villes de 30 000 à 99 999 habitants</li> <li>- Villes de 10 000 à 29 999 habitants</li> <li>- Villes de 3 500 à 9 999 habitants</li> <li>- Villes de moins de 3 500 habitants</li> </ul> <p><b><u>Président et vice-président du Conseil départemental</u></b></p> <p><b><u>Conseillers départementaux</u></b></p> <p><b><u>Présidents et vice-président du Conseil régional</u></b></p> <p><b><u>Conseillers régionaux</u></b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 h / trimestre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 h / trimestre</li> <li>- 35 h / trimestre</li> <li>- 21 h / trimestre</li> <li>- 10.5 h / trimestre</li> <li>- 10.5 h / trimestre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 140 h / trimestre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 105 h / trimestre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 140 h / trimestre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 105 h / trimestre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence.</li> <li>- Les pertes de revenu subies, du fait de l'assistance à ces séances et réunions, par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction, peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent.</li> <li>- Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demi la valeur du SMIC.</li> </ul>
<p>Art L. 2123-2 et R. 5211-3 du CGCT</p>	<p><b><u>Crédit d'heures</u></b> Accordés pour disposer du temps nécessaire à l'administration de l'institution dont l'agent est :</p> <p><b><u>Présidents, vice-présidents, membres d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte</u></b></p>		<p>Lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, les présidents, vice-président et membres d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux de la commune la plus peuplée du syndicat</p>	<p>Idem que pour les maires, adjoints, conseillers municipaux, président, vice-président et membres des conseils départements et régionaux</p>



<p>Art L. 5214-8 et L. 5216-4 du CGCT</p>	<p><b>Crédit d'heures</b> Accordés pour disposer du temps nécessaire à l'administration de l'institution dont l'agent est :</p> <p><b><u>Présidents, vice-présidents, membres de l'un des EPCI suivants :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communauté de communes</li> <li>- Communauté d'agglomération</li> <li>- Communauté urbaine</li> <li>- Métropole</li> </ul>		<p>Les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes membres de l'EPCI</p>	<p>Idem que pour les maires, adjoints, conseillers municipaux, président, vice-président et membres des conseils départements et régionaux</p>
---	---	--	---	--

✓ Les autorisations spéciales d'absence pour motifs de la vie courante

Base réglementaire	Objet		Durée	Conditions
/	Participation aux concours et examens	Sous réserve des nécessités de service	Jour de l'épreuve	Convocation
Circulaire FP n° 2168 du 07-08-2008	Rentrée scolaire	Facilité d'horaire sous réserve des nécessités de service	1h le jour de la rentrée des classes matin ou soir	Enfant à charge scolarisé de la petite section à la classe de 6 <sup>e</sup> Heure à récupérer
Art D. 1221-2 du code de la santé publique	Don de sang, de plaquettes, de plasma	De droit	Temps de trajet + temps d'intervention	Justificatif de don du sang
Art L. 1244-5 du code de santé publique	Don de gamètes par une femme	De droit	Temps de trajet + temps d'intervention	Justificatif médical
/	Déménagement de l'agent	Sous réserve des nécessités de service	Jour du déménagement	Présentation d'un justificatif : changement d'adresse en ligne, ouverture de compteur, bail.....

✓ Les autorisations spéciales d'absence liées à la maternité

Base réglementaire	Objet		Durée	Conditions
Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996	Aménagement des horaires de la femme enceinte	Sous réserve de la compatibilité avec les horaires de travail du service. A défaut, possibilité d'affectation temporaire sur un autre poste	A compter du 3 <sup>e</sup> mois de grossesse	Avis du médecin de prévention
Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996	Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur)	Sous réserve des nécessités de service	Durée des séances	Présentation d'un certificat médical et avis du médecin de prévention
Art L. 2122-1, R. 2122-1, R. 25122-3 du code de santé publique Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996	Examen médicaux obligatoires	De droit	Durée des séances (7 jusqu'à l'accouchement + 1 après l'accouchement)	Avis du médecin de prévention ou médecin traitant Justificatif des rendez-vous
L. 1225-16 du Code du travail Circulaire NOR RDEF1708829C du 24 mars 2017	Accompagnement aux examens médicaux obligatoires ou aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation	De droit	Durée des séances 3 séances maximum	Autorisation accordée au conjoint marié, pacsé ou concubin Justificatif médical
L. 1225-16 du Code du travail Circulaire NOR RDEF1708829C du 24 mars 2017	Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation	De droit	Durée des séances	Certificat médical
Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996	Allaitement	De droit	1 heure par jour à prendre en 2 fois	Proximité géographique de l'enfant

## ✓ Les autorisations spéciales d'absence pour motif syndical

Base réglementaire	Objet		Durée	Conditions
Article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985	Participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations et confédérations des syndicats non représentés au Conseil commun de la fonction publique	Sous réserve des nécessités de service et du nombre de jours autorisés	10 jours par an	Convocation au congrès ou à la réunion
Article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985	Participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ou des unions, fédérations et confédérations des syndicats représentés au Conseil commun de la fonction publique	Sous réserve des nécessités de service et du nombre de jours autorisés	20 jours par an	Convocation au congrès ou à la réunion
Article 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985	Participation aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un niveau infra-départemental ou de section	Sous réserve des nécessités de service et du contingent d'heure	Dans la limite du contingent « 1h d'absence pour 1000h de travail » calculé au niveau du CST	Convocation au congrès ou à la réunion ou désignation nominative conformément aux statuts de l'organisation
Article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985	Participation aux instances consultatives de la fonction publique ou aux réunions de travail ou de négociation convoquées par l'administration	De droit	Délai de route A/R + durée prévisible de la séance + un temps égal à cette durée pour la préparation et le compte rendu des travaux.	Convocation à la réunion ou document l'informant de la réunion
Articles 1 à 5 du décret 85-552 du 22 mai 1985	Stage dans un centre ou instituts agréés par le Ministère des collectivités	sous réserve des nécessités de service Limité à 5% de l'effectif réel	12 jours (18 jours pour les animateurs de formation)	Fournir une attestation à l'issue du stage
Article 2 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016	Exercice des missions de membres de la FSSSCT	De droit	9 jours pour chaque membre (hors secrétaire)	Convocation
Article 2 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016	Exercice des missions de secrétaire de la FSSSCT	De droit	11.5 jours	Convocation

## Annexe 2 : Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

---

### Le congé maternité :

La durée du congé de maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants à charge avant la naissance de l'enfant :

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
<b>1er enfant</b>	6 semaines	10 semaines	16 semaines
<b>2e enfant</b>	6 semaines	10 semaines	16 semaines
<b>3e enfant ou plus</b>	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Il est possible de renoncer à une partie du congé de maternité, mais l'agente doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

### Allongement du congé postnatal

Il est possible de demander le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement.

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse. Ce certificat atteste que l'état de santé de la mère permet de prolonger son activité professionnelle avant la naissance.

Le médecin ou la sage-femme y indique la durée du report, dans la limite de 3 semaines maximum.

La demande de report ne peut pas être refusée par l'Autorité territoriale.

En cas d'arrêt maladie pendant la période de congé prénatal reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt.

La période initialement reportée après l'accouchement est réduite d'autant.

Attention : le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

### Procédure d'octroi :

Le congé de maternité est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

### Le congé paternité et d'accueil de l'enfant :

Le congé de paternité est accordé au père de famille ayant la qualité de fonctionnaire, de stagiaire ou l'agent contractuel en position d'activité après la naissance de son enfant. Ce congé est ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, concubin) indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître.

L'agent doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début du congé (sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai). Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

**Durée :**

25 jours, en cas de naissance unique

Une période obligatoire de 4 jours calendaires (créditée 28 heures) accolés aux 3 jours de naissance (crédités 21 heures) et une période facultative de 21 jours (créditée 147 heures) (qui pourra être prise plus tard et être fractionnée en deux périodes minimales de 5 jours chacune (créditée 35 heures minimum))

32 jours, en cas de naissances multiples

Une période obligatoire de 4 jours calendaires (créditée 28 heures) accolés aux 3 jours de naissance (crédités 21 heures) et une période facultative de 28 jours (créditée 196 heures) (qui pourra être prise plus tard et être fractionnée en deux périodes minimales de 5 jours chacune (créditée 35 heures minimum)).

**Procédure d'octroi :**

L'agent doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début de congé, accompagnée des pièces suivantes :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- soit la copie du livret de famille mis à jour

### ***Annexe 3 : Barème horaire pour les déplacements dans le cadre des formations hors département***

---

Pour les formations extra-départementales, la prise en compte du temps de trajet, de la résidence administrative au lieu de formation est décomptée de la manière suivante :

De 0 à 50 Kms	½ heure
De 51 à 100 kms	1 heure
De 101 à 150 kms	1 heure ½
De 151 à 200 kms	2 heures
De 201 à 250 kms	2 heures ½
De 251 à 300 kms	3 heures
De 301 à 350 kms	3 heures ½
De 351 à 400 kms	4 heures
De 401 à 450 kms	4 heures ½
De 451 à 500 kms	5 heures

*\*Pour les déplacements pour lesquels les transports en commun ne sont pas adaptés, il sera décompté 1 heure pour chaque tranche de 100 km au-delà de 500km.*