

Le temps de travail des sapeurs-pompiers

Règles et spécificités

Mode d'emploi

v. 1.0

Avis aux lecteurs

Malgré le soin apporté par les équipes du CGF à la réalisation de ce mode d'emploi, il ne constitue qu'un document d'information : seuls les textes officiels font foi.

Les coquilles ou erreurs éventuelles ne sauraient engager la responsabilité de l'établissement public.

Mode d'emploi réalisé en collaboration avec
la direction de la protection civile du haut-commissariat
de la République en Polynésie française.



Sommaire

SOMMAIRE.....	3
I. CADRE GENERAL	4
A. DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL	4
B. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	5
C. LIMITES AU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS	5
II. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	7
A. TYPOLOGIE DES TEMPS TRAVAILLES	7
B. CYCLES DE TRAVAIL « 24/48 », « 24/72 » OU « 12/24 – 12/48 »	8
C. DECOMPTE DU TEMPS DE SERVICE	9
D. ASTREINTES.....	10
E. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET RELIQUATS	12
III. LES ABSENCES	14
A. CONGES ANNUELS	14
B. AUTRES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE	15
ANNEXES.....	19
ANNEXE I : EXEMPLE DE DECOMPTE ANNUEL	19
ANNEXE II : SYNTHESE DES EQUIVALENCES HORAIRES	20
VERSIONS ET MISE A JOUR.....	21

I. Cadre général

*Le calcul du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels a lieu dans un cadre annuel sur la base de **1 755h**. Les gardes de 24h font l'objet d'un temps d'équivalence et sont décomptées pour 21h (les gardes de 12h sont comptées pour 12h). En outre, un repos physiologique est obligatoire après chaque garde.*

A. Durée annuelle de travail

La durée de travail des fonctionnaires communaux à temps complet est fixée à 39 heures par semaine en application du premier alinéa de l'article 4 de l'arrêté n°1085 DIPAC du 5 juillet 2012.

Le temps de travail des sapeurs-pompiers faisant généralement l'objet d'une **annualisation**, il y a lieu de retenir la durée annuelle fixée au deuxième alinéa du même article, soit **1 755 heures par an**.

Ce temps annuel est fixé « *heures supplémentaires non comprises et hors jours de congés annuels, jours fériés légaux et jours de repos hebdomadaires* », c'est-à-dire qu'il s'agit de 1 755 heures effectivement travaillées pour un agent à temps complet. En effet, 1 755h correspondent à la même durée de travail qu'un agent « de bureau » effectuant 7,8h par jour ($39 \div 5$), en déduisant ses jours de congés annuels, les jours fériés et les weekends¹ :

365 jours – 25 jours de congé – 52 samedis – 52 dimanches – 11 jours fériés = **225 jours**

225 jours $\times$ 7,8h = **1 755h**

Focus

Pour les fonctionnaires âgés de 50 ans et plus, le conseil municipal a la **possibilité** de réduire la durée annuelle de travail dans la limite de 1 607 heures. La délibération doit préciser, dans ce cas, outre la durée de travail retenue, les services, cadres d'emplois et grades concernés.

Cette réduction du temps de travail n'a pas d'impact sur le traitement indiciaire, le régime indemnitaire ou les droits à congés : les agents concernés sont toujours considérés comme exerçant leurs fonctions « à temps complet », mais le travail dû à la commune à l'année est réduit.

Pour les agents qui intègrent ou quittent la collectivité en cours d'année, la durée de travail est proratisée à hauteur de fraction de l'année restante.

Exemple

Un sapeur-pompier recruté à temps complet le 1^{er} juin devra à sa collectivité non pas 1 755 heures, mais 1 024 heures correspondant à : $1\,755 \times \frac{7}{12}$.

¹ [Question écrite n°6393](#) - M. Jean LAUNAY, J.O. A.N. du 24 février 2003, p.1426

B. Définition du temps de travail

Le temps de travail effectif des sapeurs-pompiers s'entend comme la période pendant laquelle les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ce temps de travail comprend, pour les sapeurs-pompiers, conformément au II de l'article 2 de l'arrêté n°1085 DIPAC du 5 juillet 2012 :

- le temps passé en **intervention** ;
- les périodes de **garde** consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et de déshabillage des tenues réglementaires, 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 de repas ;
- le **service hors rang**, les périodes consacrées aux actions de formation et les services de sécurité et de représentation.

À noter 

Il convient de préciser que les décisions récentes de certaines juridictions administratives sur le temps de travail des sapeurs-pompiers hexagonaux s'appuyant sur la définition du temps de travail donnée par le droit de l'Union européenne ne sont pas transposables aux fonctionnaires communaux, ces textes européens ne s'appliquant pas en Polynésie française.

C. Limites au temps de travail et temps de repos

1. Repos physiologique réglementaire après une garde

Lorsqu'un sapeur-pompier effectue une garde de 12 heures, il bénéficie obligatoirement d'un repos consécutif d'au moins 12 heures. *Idem* s'il effectue une garde de 24 heures : il bénéficie alors d'un repos réglementaire d'au moins 24 heures.

Ce repos est dit « physiologique » car il correspond à la durée minimale pour que l'organisme récupère de la période de garde avant d'être à nouveau pleinement opérationnel.

Exemple

Un sapeur-pompier effectuant une garde de 12 heures le lundi de 6h30 à 18h30 reprendra son service au plus tôt à compter du mardi matin à 6h30.

Un sapeur-pompier effectuant une garde de 24 heures du dimanche à 12h30 jusqu'au lundi à 12h30 reprendra son service au plus tôt le mardi à 12h30.

Cette période de repos n'est **pas considérée comme du temps de travail effectif** et n'est en principe pas décomptée des congés de l'agent.

2. Limites statutaires

a) Limites hebdomadaires

Ces limites s'appliquent à tous les fonctionnaires, y compris aux sapeurs-pompiers effectuant des gardes :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48h au cours d'une même semaine, ni 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Les 44h sont ramenées à 40h pour les travailleurs de nuit ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35h.

À noter 

Pour l'ensemble des agents, il peut être dérogé, par arrêté motivé du maire, aux garanties énoncées ci-dessus lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient (ex : catastrophe naturelle nécessitant de déclencher le PCS) pour une période maximale de 7 jours².

b) Limites journalières

S'agissant du **service hors rang**, les limites journalières de droit commun de la fonction publique s'appliquent :

- la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ;
- la durée de repos journalier ne peut être inférieure à 11 heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ;

Conformément au III de l'article 6 de l'arrêté n°1085 DIPAC du 5 juillet 2012, ces limites ne s'appliquent pas aux périodes de garde de 12h ou 24h.

c) Pauses réglementaires

Le temps de pause réglementaire ne peut être inférieur à 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif. Ce temps de pause peut coïncider avec le temps de repas. Ce temps de pause n'est **pas considéré comme du travail effectif** sauf dans le cas où l'agent demeure à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Le juge a été amené à préciser que ne sont pas considérés comme étant « *placés à la disposition de leur employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles* » :

- les agents qui prennent leur pause dans un local distinct de leurs ateliers de travail, en n'étant soumis à aucune intervention de leur employeur, même s'ils ne peuvent quitter l'enceinte sans autorisation³ ;
- les agents dont la pause quotidienne doit obligatoirement être prise à des moments précis fixés par l'autorité de nomination en fonction des nécessités du service⁴ ;
- les agents devant conserver avec eux, au cours de leur pause, leur téléphone portable pour pouvoir répondre au besoin à une question urgente⁵.

Par dérogation, s'agissant des gardes de 12h ou 24h, les pauses destinées à la **prise des repas** (et uniquement celles-ci) sont considérées comme du temps de **travail effectif**.

² II de l'article 6 de l'arrêté n°1085 DIPAC du 5 juillet 2012

³ Cour de cassation, 3 novembre 2005, n°04-10935

⁴ CAA de Bordeaux, 27 octobre 2014, n°13BX02277

⁵ Cour de cassation, 2 juin 2021, n°19-15.468

II. L'organisation du temps de travail

Le temps de travail des sapeurs-pompiers comprend des périodes de garde, d'intervention ou de « service hors rang » (SHR). Les modalités de décompte du temps travaillé diffèrent selon la nature de la période concernée. Au-delà de la durée annuelle des 1 755 heures, les sapeurs-pompiers peuvent effectuer des heures supplémentaires.

A. Typologie des temps travaillés

1. Gardes de 12 ou 24 heures

Pour tenir compte des spécificités des missions opérationnelles des sapeurs-pompiers, les textes sur le temps de travail permettent aux communes de déroger à la durée quotidienne de travail de 10 heures fixées pour les autres catégories de fonctionnaires pour permettre des gardes de 12 ou 24 heures⁶.

Le régime de travail est fixé par délibération du conseil municipal, après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe. Si une garde de 12 heures est décomptée en totalité (12h) de la durée annuelle de travail, une garde de 24 heures n'est décomptée que pour 21 heures de cette durée en application d'un **temps d'équivalence**.

Exemple

Par exemple, un sapeur-pompier à temps complet qui effectue 2 gardes de 12 heures et 3 gardes de 24 heures verra son temps de travail décompté de la façon suivante :

$$1\,755\text{h} - 2 \times 12\text{h} - 3 \times 21\text{h} = 1\,668\text{h}$$

Cela signifie qu'à l'issue des gardes précitées, il devra encore 1668h de travail à sa commune.

Le Conseil d'État a été amené à préciser que les heures de travail effectuées dans le cadre des périodes de garde sont rémunérées sur une base identique, sans distinction selon les tâches accomplies : intervention, entraînement, entretien des locaux, etc.⁷

2. Interventions

Les interventions des sapeurs-pompiers sont comprises dans le **temps de travail effectif**.

Lorsqu'elles se déroulent durant des périodes de garde, elles ne donnent lieu au versement d'aucun surplus de rémunération.

⁶ Il n'est en revanche pas possible de fixer des gardes d'une autre durée que celles prévues par l'arrêté du haut-commissaire

⁷ CE, 4 décembre 2013, n°352506

Lorsqu'elles se déroulent en dehors de ces périodes (agent mobilisé au-delà de sa garde ou appelé en renfort sur un sinistre important par exemple), elles peuvent être indemnisées au titre des heures supplémentaires si l'agent dépasse ses obligations horaires de service. Elles peuvent également être décomptées du temps de travail annuel.

Les « indemnités d'intervention » ne concernent que les agents d'astreinte.

Voir le paragraphe II.D « astreintes » page 10
pour plus de détails

3. Service hors rang

Le « service hors rang » correspond au temps de travail effectif qui ne relève ni de la garde ni de l'intervention. Il est en principe comptabilisé pour sa durée réelle.

Les **formations** suivies par les agents sont décomptées de la durée annuelle de travail pour leur durée réelle.

Conformément à l'article 3 de l'arrêté n°HC 919 DiRAJ/BAJC du 20 septembre 2023, lorsque le sapeur-pompier professionnel intervient en qualité de **formateur** :

- Si c'est au profit de sa commune, le temps est décompté de la durée annuelle de travail ;
- Si c'est au profit du CGF, le fonctionnaire est indemnisé et le temps consacré n'est *pas* décompté de sa durée réglementaire de travail.

B. Cycles de travail « 24/48 », « 24/72 » ou « 12/24 – 12/48 »

Historiquement, les communes de Polynésie française ont adopté pour leurs services d'incendie et de secours des cycles de travail articulés de la façon suivante :

- 24h de garde suivies de 48h non travaillées (« **24/48** ») :

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	...

- 24h de garde suivies de 72h non travaillées (« **24/72** ») :

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	...

- 12h de garde de jour suivies de 24h non travaillées (« **12/24** ») puis 12h de garde de nuit suivies de 48h non travaillées (« **12/48** ») :

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	...

Légende :

	Garde de 24 heures		Repos physiologique réglementaire (non travaillé)
	Garde de 12 heures		Autre période non travaillée

Un mois complet « théorique » comprend ainsi en moyenne :

- Pour un cycle « 24/48 » : 10 gardes de 24h, soit 210h décomptées ;
- Pour un cycle « 24/72 » : 7,5 gardes de 24h, soit 157,5h décomptées ;
- Pour des cycles « 12/24 – 12/48 » : 15 gardes de 12h, soit 180h décomptées.

Dans les trois cas, l'adoption de tels cycles sur l'ensemble de l'année conduirait au dépassement des durées annuelles de travail des sapeurs-pompiers (2 520h ou 1 890h au lieu de 1 755h) :

- Un cycle « 24/48 » sur toute l'année totalise 2 520 heures : cela signifie que le sapeur-pompier atteindrait les 1 755h vers la mi-septembre ;
- Un cycle « 24/72 » sur toute l'année totalise 1 890 heures : cela signifie que le sapeur-pompier atteindrait les 1 755h début décembre ;
- Un cycle « 12/24 – 12/48 » sur toute l'année totalise 2 160 heures : cela signifie que le sapeur-pompier atteindrait les 1 755h fin octobre.



Point de vigilance

Si elle adopte ces cycles, il appartient à la commune de ménager des périodes non travaillées supplémentaires tout au long de l'année afin que l'agent **conserve un potentiel opérationnel** jusqu'à la fin décembre.

En outre, une organisation trop rigide s'avère peu adaptée à la gestion des événements extérieurs (formations, etc.) ou imprévus (accidents, maladies, etc.), ainsi qu'à l'exercice par l'agent de ses droits statutaires aux congés.

C. Décompte du temps de service

Le temps annuel de travail d'un sapeur-pompier est obtenu par l'addition des temps de garde et des temps de service hors-rang (SHR).

Exemple

Par exemple, le temps de travail annuel de 1 755 heures peut être atteint de **multiples façons** :

- 83 gardes de 24h (temps d'équivalence de 21h) et une garde de 12 heures ($83 \times 21 + 12 = 1755$),
- ou 146 gardes de 12h et 3h de service hors rang ($146 \times 12 + 3 = 1755$),
- ou 43 gardes de 24h, 61 gardes de 12h et 15 journées de 8h consacrées au service hors rang ($43 \times 21 + 61 \times 12 + 15 \times 8 = 1755$),
- etc.

Ainsi, il appartient à chaque conseil municipal de définir l'organisation du travail la mieux adaptée aux **besoins opérationnels du centre de secours**, en respectant impérativement le temps de travail annuel (sans compter les heures supplémentaires).

Pour aider à la définition de cette organisation, il convient de convertir la durée annuelle de travail (1 755h) en nombre de gardes en moyenne par mois⁸ :

- avec des **gardes de 24h** : $\frac{1755}{21} = 83,57 \rightarrow \frac{83,57}{11} = 7,59 = \text{gardes/mois}$
- avec des **gardes de 12h** : $\frac{1755}{12} = 146,25 \rightarrow \frac{146,25}{11} = 13,29 = \text{gardes/mois}$

Contrairement à la logique des cycles, le décompte du temps de service permet **d'avantage de souplesse** et peut mieux s'adapter aux contraintes de la vie personnelle et familiale : sous réserve des nécessités du service, un sapeur-pompier peut par exemple demander à faire davantage de gardes durant le mois n afin de réduire ce nombre le mois $n+1$.

Focus

La mise en place d'une gestion non cyclique devrait idéalement respecter un équilibre des sollicitations des agents sur les temps de journée et de nuit. Les horaires de nuit ne peuvent pas reposer toujours sur les mêmes équipes mais sur l'ensemble des personnels disponibles et opérationnels afin de limiter les contraintes physiologiques.

Le chef de corps doit également veiller à ce que les gardes de 12h ou de 24h soient judicieusement réparties sur tous les mois de l'année, afin qu'il n'y ait pas certaines périodes de l'année sans activité professionnelle et *a contrario* d'autres où l'agent subit des périodes à forte densité de présence.

Les périodes de vacances peuvent éventuellement faire l'objet d'un changement de rythme de travail afin de combler les absences des sapeurs-pompiers en congé. Cette adaptation ne doit pas s'étaler sur plus de deux à trois mois, compte tenu des contraintes physiologiques qu'elle entraîne sur les personnels.

D. Astreintes

1. Définition

L'article 1^{er} de l'arrêté n°1095 DIPAC du 5 juillet 2012 définit l'astreinte comme la période **au-delà des heures habituelles de service** 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 la commune dont il relève, à la demande de son employeur.

La durée de cette intervention ainsi que le déplacement aller et retour entre le domicile et le lieu de travail sont considérés comme un temps de travail effectif.

Conformément à l'article 4 de l'arrêté précité, les missions relevant des services d'incendie et de secours peuvent justifier la mise en place d'une astreinte.

⁸ Dans les calculs ci-dessous, on divise le nombre annuel de gardes par 11 (et non par 12) afin de ménager du temps pour la pose des congés tout au long de l'année

2. Limites réglementaires

L'article 6 de l'arrêté n°1095 DIPAC du 5 juillet 2012 précise que, sauf s'il bénéficie d'un logement par nécessité de service, un fonctionnaire ne peut **pas** effectuer :

- plus de sept jours d'astreinte de semaine par période de quatre semaines,
- plus de deux fins de semaine par période de quatre semaines,
- plus de quinze fins de semaine par période d'un an.

3. Indemnisation ou compensation

L'astreinte ou l'intervention dans le cadre d'une astreinte peut être, **au choix du conseil municipal**, soit indemnisée (en argent) soit compensée (sous forme d'heures).

Seules les heures « compensées » sont, le cas échéant, déduites du temps annuel de travail : la durée de l'astreinte ou de l'intervention elles-mêmes ne sont **pas comptabilisées**.

Les astreintes et interventions sont indemnisées ou compensées selon les modalités suivantes :

a) Astreinte

Pour :	Indemnisation	Compensation
Semaine complète	8000 Francs CFP	1 journée ½ = 11,7h ⁹
Du lundi matin au vendredi soir	6000 Francs CFP	½ journée = 3,9h
Du vendredi soir au lundi matin	1200 Francs CFP	1 journée = 7,8h
Journée	700 Francs CFP	½ journée = 3,9h
Nuit la semaine	600 Francs CFP	2 heures
Nuit le weekend ou un jour férié	700 Francs CFP	½ journée = 3,9h

b) Intervention dans le cadre d'une astreinte

Pour 1 h d'intervention...	Indemnisation	Compensation
...du lundi au vendredi entre 5h et 7h ou entre 18h et 22h	1,25 x traitement horaire	1,10 h
...le samedi entre 5h et 22h	1,25 x traitement horaire	1,10 h
... les dimanches et jours fériés entre 5h et 22h	1,5 x traitement horaire	1,25 h
...la nuit entre 22h et 5h	2 x traitement horaire	1,25 h



Point de vigilance

Une même période ne pas donner lieu à la fois au versement d'heures supplémentaires (IHTS) et d'indemnités d'astreinte ou d'intervention.

⁹ $1,5 \times \frac{39}{5}$

E. Heures supplémentaires et reliquats

1. Heures supplémentaires

Conformément à l'article 60 de l'arrêté n°HC 340 DiRAJ/BAJC du 21 juin 2023, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (**IHTS**) peuvent être versées aux fonctionnaires de la spécialité « sécurité civile » dans les conditions suivantes :

- Les grades, emplois et fonctions doivent être identifiés par délibération ;
- Les agents ne doivent pas percevoir d'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- La commune doit mettre en œuvre un décompte déclaratif contrôlable des heures supplémentaires ;
- Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 25h par mois, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve de respecter les limites statutaires (voir I.C, page 5).

Les heures supplémentaires sont soit indemnisées, soit compensées.

Ne relèvent du régime des heures supplémentaires que les travaux supplémentaires effectués **à la demande du supérieur hiérarchique**. De plus, le versement des IHTS aux fonctionnaires est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur d'un **décompte déclaratif contrôlable** des heures supplémentaires.

En cas d'**indemnisation**, la rémunération horaire est déterminée de la façon suivante :

- 1^{ère} à la 14^{ème} heure supplémentaire : $\frac{\text{traitement indiciaire annuel}}{1755} \times 1,25$
- À partir de la 15^{ème} heure supplémentaire : $\frac{\text{traitement indiciaire annuel}}{1755} \times 1,27$
- Heures supplémentaires de nuit : $\frac{\text{traitement indiciaire annue}}{1755} \times 2$
- Heures supplémentaires le dimanche et les jours fériés¹⁰ : $\frac{\text{traitement indiciaire annuel}}{1755} \times 1,75$

Ces majorations ne sont pas cumulables.

En cas de **compensation**, les heures supplémentaires sont déduites de la durée annuelle de travail. Les textes ne prévoient pas de majoration dans ce cas (1h = 1h).

2. Reliquat d'heures

Si, en fin d'année, un sapeur-pompier **n'atteint pas** les 1 755h travaillées, la commune est fondée à procéder à une retenue sur salaire pour **service non fait** à hauteur de la durée restante¹¹.

Le montant de cette retenue est calculé, en prenant pour référence l'ensemble de la rémunération versée à l'agent (indemnités comprises¹²), de la façon suivante :

$$\frac{\text{salaire annuel}}{1755} \times \text{heures restantes}$$

¹⁰ De jour

¹¹ [Tribunal administratif de la Polynésie française, 9 novembre 2021, n°2100187](#)

¹² Hors heures supplémentaires et remboursements de frais de mission

Exemple

Par exemple, si un sapeur-pompier dont la rémunération annuelle est de 2 500 000 Francs CFP « doit » encore une garde de 24h à la commune (soit 21h de travail) au 31 décembre, la commune procède à une retenue sur traitement à hauteur de 29 915 Francs CFP $((2\ 500\ 000)/1755 \times 21)$ sur la paie suivante.

À noter

Même si la réglementation ne l'impose pas, il est généralement préférable d'adresser à l'agent concerné un courrier explicatif afin qu'il puisse anticiper sa baisse de rémunération à venir.

En outre, lorsque la retenue à effectuer est importante, il est conseillé soit de l'étaler sur plusieurs mois, soit d'émettre un titre de recettes afin que l'agent puisse négocier un calendrier de remboursement avec le Trésor public.

III. Les absences

Les sapeurs-pompiers ont droit, comme tous les fonctionnaires, à des **congés annuels** correspondant à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. Ces congés annuels sont déjà défalqués de la durée annuelle de travail des 1755h. Les congés sont accordés sous réserve des nécessités de service et l'employeur peut imposer un calendrier pour maintenir le potentiel opérationnel de ses services.

S'agissant des **autres congés ou autorisations d'absence**, il est nécessaire d'établir une équivalence horaire afin que les sapeurs-pompiers ne soient ni pénalisés ni avantagés vis-à-vis des fonctionnaires des autres spécialités.

A. Congés annuels

Les dispositions de l'arrêté n°1096 DIPAC du 5 juillet 2012 *relatif aux congés annuels* sont applicables à l'ensemble des fonctionnaires, sapeurs-pompiers compris.

1. Décompte des droits à congés

Ainsi, les sapeurs-pompiers ont droit à des congés annuels avec traitement d'une durée égale à **cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service**. Les droits à congés sont cependant **déjà pris en compte** dans la durée annuelle de travail de 1755 heures (voir le calcul page 4).

La collectivité doit veiller à ce que l'agent bénéficie chaque année d'un congé d'au moins **dix jours calendaires** consécutifs afin de respecter le droit constitutionnel de l'agent aux repos et aux loisirs¹³.

Les congés étant décomptés des 1 755h, le « report » des congés non pris sur l'année suivante apparaît exclu : les congés non utilisés dans l'année sont définitivement perdus.



Point de vigilance

Une journée de congé est *transparente* pour ce qui concerne le décompte de la durée annuelle de travail. Les congés font donc l'objet d'un décompte à part de celui de la durée annuelle de travail.

Exemple

Si un sapeur-pompier est en congé annuel du 1^{er} au 10 février :

	Heures dues	Droits à congés
Au 31 janvier	1595h	25 jours
Congé annuel du 1 ^{er} au 10 février	-0h	-6 jours ¹⁴
Au 11 février	1595h	19 jours

¹³ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

¹⁴ Le nombre de journées effectivement décomptées dépend du planning annuel de la collectivité

2. Calendrier des congés

Si les congés annuels constituent un droit pour les fonctionnaires, les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord du chef de service¹⁵.

Conformément à l'arrêté n°1096 DIPAC du 5 juillet 2012, le calendrier des congés est fixé par l'autorité de nomination, après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. L'autorité de nomination peut également tenir compte des contraintes familiales dûment justifiées.

Ce calendrier peut être fixé annuellement et peut faire l'objet d'ajustements mensuels, en même temps que le calendrier des gardes. Pour établir le tableau des congés, l'autorité de nomination ne peut écarter le choix des fonctionnaires que pour tenir compte des charges de famille ou des motifs tirés de l'intérêt du service : d'autres critères ne peuvent pas être légalement retenus¹⁶.

3. Interruption des congés pour nécessités de service

Un congé annuel peut être interrompu par l'autorité de nomination, en cas d'**urgence** ou de **nécessité de service**, et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, sous le contrôle du juge administratif¹⁷.

Dans ce cas, l'employeur devra démontrer le caractère indispensable de l'agent pour assurer la continuité du service. Cette option doit naturellement être réservée aux situations les plus graves et n'être mobilisée qu'en dernier ressort.

B. Autres congés et autorisations d'absence

1. Règles générales d'équivalence

Pour les autres types de congés, il y a lieu de distinguer :

- La durée d'**absence autorisée** (généralement exprimée en jours) ;
- Le **décompte du temps de travail** annuel (converti en heures).

Afin de garantir l'**égalité de traitement** entre les fonctionnaires dont le temps de travail est calculé à la semaine (39h) et ceux dont il est annualisé (1 755h), il y a lieu de définir une **équivalence horaire** aux jours de congés. Ces congés sont décomptés indépendamment du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées¹⁸ et **sans distinguer** les jours de garde, de repos, les weekends ou les jours fériés.

Pour les congés calculés **en jours**, chaque journée de congé vient en déduction de la durée annuelle de travail à hauteur de **5,6 h** ($\frac{39h}{7}$). Si la durée du congé est exprimée en jours ouvrés, il vient en déduction à hauteur de **7,8 h** ($\frac{39h}{5}$).

À noter 

*Les équivalences horaires ci-dessus peuvent, le cas échéant, faire l'objet d'un arrondi (ex. 8h au lieu de 7,8h) si celui-ci est prévu par le **règlement intérieur** adopté par le conseil municipal.*

¹⁵ CAA de Bordeaux, 6 novembre 2003, n°99BX02762

¹⁶ CE, 30 juin 1997, n°116002

¹⁷ CAA de Paris, 19 octobre 2005, n°02PA01519

¹⁸ CE, 4 novembre 2020, n°426093

Pour les congés calculés **en semaines**, chaque semaine de congé vient en déduction de la durée annuelle de travail à hauteur de **39h** (durée hebdomadaire de travail fixée par arrêté du haut-commissaire).

Pour les congés calculés **en mois**, chaque mois vient en déduction de la durée annuelle de travail à hauteur de **146,25h** ($\frac{1755h}{12}$).

Pour les conditions d'octroi et les modalités de calcul de chaque congé ou autorisation d'absence, se référer aux modes d'emploi dédiés.

Pour les congés **non rémunérés** (ex. congés pour charges parentales ou de solidarité familiale), la commune suspend le traitement de l'agent et la période concernée est déduite du temps de travail dû par l'agent à la commune. Si le traitement n'est pas suspendu, la durée de ces congés devra faire l'objet d'une **retenue sur salaire** en fin d'année dans le cas où l'agent n'atteint pas les 1 755 heures (*cf* page 12).

2. Détail par type de congé

Type de congé	Base juridique (ord. n°2005-10)	Durée d'absence autorisée	Impact sur la durée annuelle de travail ¹⁹
Maladie ordinaire	2° de l'art. 54	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	- 5,6h / journée
Longue maladie	3° de l'art. 54	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	- 146,5h / mois
Longue durée	4° de l'art. 54	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	- 146,5h / mois
Maternité	5° de l'art. 54	16 semaines	- 624h²⁰
Paternité ou d'accueil d'enfant	5° <i>bis</i> de l'art. 54	11 jours calendaires ²¹	- 61,3h
Formation professionnelle	6° de l'art. 54 et art. 61 + arrêté n°1113 DIPAC	1 à 12 mois	- 146,5h / mois
Formation syndicale	7° de l'art. 54 + art. 108 et s. du décret n°2011-1040	12 jours ouvrables ²² par an maximum	- 66,9h / an max.
Charges parentales	8° de l'art. 54 + art. 112 du décret n°2011- 1040	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	Congé non rémunéré
Validation des acquis de l'expérience	9° de l'art. 54 + arrêté n°1112 DIPAC	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	- 5,6h / journée ou - 146,5h / mois
Encadrement du SNU	10° de l'art. 54	60 jours sur 12 mois consécutif maximum	- 5,6h / journée
Solidarité familiale	11° de l'art. 54 + art. 112-1 et s. du décret n°2011-1040	<i>Cf</i> mode d'emploi dédié	Congé non rémunéré
Activité dans la réserve	12° de l'art. 54	Durée maximale fixée selon le type de réserve – <i>cf</i> mode d'emploi dédié	- 5,6h / journée - 2,8h / demi- journée

¹⁹ Sauf arrondi contraire prévu par le règlement intérieur

²⁰ 16 × 39

²¹ 11 jours calendaires consécutifs, pris dans les 4 mois qui suivent la naissance

²² Pour les sapeurs-pompiers, tous les jours de la semaine sont considérés comme « ouvrables »



Point de vigilance

Lorsqu'un sapeur-pompier bénéficie d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve, il doit s'assurer que cette période de réserve demeure compatible, le cas échéant, avec le **repos physiologique** (voir page 5).

3. Détail par autorisation spéciale d'absence

Les sapeurs-pompiers peuvent bénéficier d'autorisations d'absence qui n'entrent pas dans le calcul des congés annuels, avec maintien de la rémunération dans les cas suivants, sur le fondement de l'arrêté n°1097 du 5 juillet 2012 :

Type d'ASA	Durée d'absence autorisée	Impact sur la durée annuelle de travail
Mariage de l'agent	5 jours ouvrés consécutifs	- 39h
Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré	- 7,8h
Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent ou d'un beau-parent	3 jours ouvrés consécutifs	- 23,4h
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés consécutifs	- 23,4h
Séances préparatoires à l'accouchement et examens médicaux obligatoires	S'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail	- durée réelle
Allaitement	1h/jour jusqu'au 15 ^{ème} mois de l'enfant	- 1h
Juré d'assises	Sur convocation	- 5,6h / journée
Rencontres sportives pour les sportifs de haut-niveau ²³ en PF	3 jours ouvrés consécutifs par an max.	- 23,4h
Rencontres sportives pour les sportifs de haut-niveau hors PF	11 jours ouvrés consécutifs max.	- 85,8h
Mutation avec changement d'île	3 jours consécutifs à prendre dans les 8j à partir de l'affectation	- 16,7h
Congrès syndicaux	10 à 20 jours ouvrables par an max. selon le lieu du congrès	- 55,7h / - 111,4h
Représentant du personnel au sein des instances consultatives paritaires	Durée de la réunion + délais de route + temps de préparation ²⁴	- durée réelle
Exercice d'un mandat d'élu local	Cf mode d'emploi « l'agent communal et les élections »	-

Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux doivent être prises dans les huit jours entourant l'évènement²⁵.

²³ La qualité de « sportif de haut niveau » est liée à l'inscription sur une liste nationale ou une liste territoriale établies par les ministères en charge des sports

²⁴ D'une durée égale à celle de la réunion

²⁵ Article 2 de l'arrêté n°1097 DIPAC du 5 juillet 2012

Focus

S'agissant des **décharges d'activité de service** (DAS) pour motif syndical, il est conseillé de les planifier en amont (ex. par trimestre) afin qu'elles coïncident avec des jours travaillés et que les absences puissent être anticipées dans l'organisation.

ANNEXES

Annexe I : Exemple de décompte annuel

L'exemple ci-dessous a une vertu purement pédagogique et vise à mettre une lumière les modalités de calcul des différents types de cycles de travail et d'absence.

Planning annuel

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Janvier			7h																							CM					
Février										1 ^{er}	2 ^e			Formation																	
Mars								3 ^e	4 ^e	5 ^e																7h					
Avril																									8h	7h					
Mai				7h																											
Juin	8h													6 ^e	7 ^e													8 ^e	9 ^e	10 ^e	
Juillet	11 ^e	12 ^e			13 ^e	14 ^e	15 ^e	16 ^e	17 ^e			18 ^e	19 ^e	20 ^e	21 ^e	22 ^e			23 ^e	24 ^e					4h	4h		CM			
Août	4h															6h				CM											
Septembre																															
Octobre																															
Novembre																															
Décembre																															25 ^e

Légende :

	Garde de 24 heures		Congé rémunéré (hors CA) ou ASA
	Garde de 12 heures		Congé annuel
	Service hors rang		Autre période non travaillée
	Repos physiologique (non travaillé)		

Décompte du temps travaillé

Mois	Gardes de 24h	Gardes de 12h	SHR (en h)	Equivalence des congés rémunérés (hors CA) et ASA	Total du mois	Cumul en fin de mois
Janvier	6		7	5,6	138,6	138,6
Février	5		39		144,0	282,6
Mars	7		7		154,0	436,6
Avril	5	3	15		156,0	592,6
Mai	7		7		154,0	746,6
Juin	6		8		134,0	880,6
Juillet	1		8	5,6	34,6	915,2
Août	6		10	16,8	152,8	1068,0
Septembre	5	8			201,0	1269,0
Octobre	8				168,0	1437,0
Novembre	7	2			171,0	1608,0
Décembre	7				147,0	1755,0

Annexe II : Synthèse des équivalences horaires

		Durée travaillée	Durée non travaillée	Équivalence horaire
Activité	Garde de 24h	24h	-	21h
	Garde de 12h	12h	-	12h
	Repos physiologique	-	24 ou 12 h	0h
	Service hors rang	ex. 8h	-	Durée réelle
	Formation suivie	ex. 8h	-	Durée réelle
	Formateur dans sa commune	ex. 8h	-	Durée réelle
	Formateur pour le CGF	-	Cumul d'activité indemnisé	0h
	Astreinte indemnisée	ex. une nuit	-	0h
	Astreinte compensée	ex. une nuit	-	Cf modalités page 11
	Intervention en astreinte indemnisée	ex. 2h	-	0h
	Intervention en astreinte compensée	ex. 2h	-	Cf modalités page 11
	Heures supplémentaires indemnisées	ex. 3h	-	0h
	Heure supplémentaires compensées	ex. 3h	-	Durée réelle
Congés	Congé annuel	-	25j / an	0h
	Congé maladie (CMO)	-	Durée du congé	5,6h / jour
	Congés longue maladie ou longue durée	-	Durée du congé	146,25 / mois
	Congé maternité	-	16 semaines	624h
	Congé paternité ou accueil d'enfant	-	11 jours consécutifs	61,3h
	Autres congés rémunérés	-	Voir page 15 selon le type de congé	2,8h / demi-journée ou 5,6h / journée ou 146,5h / mois
	Congés non rémunérés	-	Voir page 16	
Autorisations spéciales d'absence	ASA pour mariage de l'agent	-	5 jours ouvrés consécutifs	39h
	ASA pour mariage d'un enfant, frère ou sœur	-	1 jour ouvré	7,8h
	ASA pour décès d'un proche (<i>voir détail page Erreur ! Signet non défini.</i>)	-	3 jours ouvrés consécutifs	23,4h
	ASA pour naissance ou adoption	-	3 jours ouvrés consécutifs	23,4h
	Autres ASA	-	Voir page 17	

Conversion minutes – heures

5 min ≈ 0,08h	20 min ≈ 0,33h	35 min ≈ 0,58h	50 min ≈ 0,83h
10 min ≈ 0,17h	25 min ≈ 0,42h	40 min ≈ 0,67h	55 min ≈ 0,92h
15 min = 0,25h	30 min = 0,50h	45 min = 0,75h	60 min = 1h

Versions et mise à jour

v.	Date	Rédacteur(s)	Modifications
1.0	01/07/2026	SG	- Version initiale

