

N° 6.1

TEMPS DE TRAVAIL

L'environnement réglementaire

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 détermine les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales.

Dans le cas où la durée hebdomadaire excède les 35 heures, des jours de réduction du temps de travail sont accordés pour qu'in fine, à l'année, la durée de temps s'établisse bien à 1 607 heures.

La durée annuelle de 1 607 heures constitue donc un plafond et un plancher.

A la Ville de Lourdes, la durée du travail effective est fixée à 1 607 heures par an, et s'établit comme suit selon le cycle de travail dont dépend l'agent à temps complet :

<u>Cycle de travail de l'agent</u>	<u>Cycle 1</u>	<u>Cycle 2</u>	<u>Cycle 3</u>
Nombre d'heures travaillées par jour	8 h	7h37	7h12
Nombre total de jours dans l'année	365	365	365
- Repos hebdomadaire (2 jours x 52 semaines)	-104	-104	-104
- Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-22,5	-25	-25
- Jours fériés	-8	-8	-8
- Jours libérés	-24,5		
- JRTT	-6	-18 (-12 et -6)	-6
Soit nombre de jours travaillés par an	200	210	222
Soit nombre d'heures travaillées pour des journées de 7h (arrondi)	1 600 h	1 600 h	1 600 h
+ Journée de solidarité	+7 h	+7 h	+7 h
TOTAL travaillé en heures	1 607 h	1 607 h	1 607 h

La durée de travail peut être inférieure à 1 607 heures annuelles, dans le cas où :

- les jours fériés tombent sur des jours normalement travaillés au-delà des jours pris dans le décompte ci-dessus,
- la pose des congés octroie des jours supplémentaires : « un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il

est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours » (article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

Les problématiques attachées

La Chambre Régionale des Comptes (CRC) a souligné dans son rapport d'observation relatif à la ville de Lourdes, de début 2017, que :

- « l'ensemble des agents bénéficie de deux jours du maire, ainsi que des journées chômées et rémunérées du lundi de Saint Pierre et du vendredi Saint. S'y ajoute une journée de congé supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté dans la fonction publique territoriale. La chambre observe que ces libéralités, qui peuvent atteindre 12 jours pour un agent en fin de carrière, ne reposent sur aucune base légale. »
- le régime de travail adopté par délibération municipale du 22 mai 2002, valant pour les agents de droit public et étendu aux agents de droit privé, s'établit à 1 554 heures, soit de 53 heures en deçà de la durée annuelle légale.
- quand bien même la mention « tous les agents auront un temps de travail effectif annuel de 1 554 heures », l'octroi d'une journée de congé supplémentaire par tranche d'ancienneté de 5 années dans la fonction publique territoriale, peut conduire à ce que les agents en fin de carrière réalisent bien moins que les 1 554 heures prévues comme minimum par l'accord ARTT (potentiellement une centaine d'heures en moins).

La CRC formule donc la recommandation suivante : « Dès lors que les pratiques de la commune en matière de temps de travail méconnaissent les dispositions réglementaires relatives à la durée annuelle de travail et engendrent un surcoût non négligeable de charges de personnel, la chambre invite la commune à aligner la durée annuelle de travail au sein des services municipaux sur celle fixée par la réglementation. »

En outre, le protocole d'accord ARTT prévoit pour ce qui concerne la récupération des heures supplémentaires :

- « Heures de nuit, de dimanche et jour férié ; 2 fois la durée effectuée,
- Heures effectuées en semaine en dehors des heures de travail : 1 fois et demie la durée effectuée,
- Les heures supplémentaires doivent être récupérées le mois suivant celui au cours duquel elles ont été effectuées. Toutefois, un reliquat ne pouvant excéder 14 heures sera toléré à la fin de chaque mois. Il sera soldé avant le 31 décembre de chaque année. »

Où cet exposé,

VU le Code général des Collectivités territoriales,
VU la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
VU la Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ; et la Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 55 (V) du décret n°2011-184 du 15 février 2011,

VU le rapport sur le temps de travail dans la fonction publique du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale de mai 2016,

VU le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la circulaire du 31 mars 2017 du Ministère de la fonction publique relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

VU le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,

VU la loi du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice de proches aidants,

VU l'avis du Comité Technique du 28 février 2019 et de la 6^e commission,

Considérant qu'il convient :

- D'inscrire la collectivité dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur,
- De mettre en place un cadre de travail adapté aux missions de service à rendre, favorable au bien travaillé ensemble,
- De retrouver une fluidité dans le remplacement des agents partant à la retraite, le cumul des récupérations et des congés non pris pouvant amener à ce jour un délai significatif entre la date administrative de mise à la retraite et l'absence de l'agent,

PROJET DE DELIBERATION

Après avis de la 6^e commission, les membres du conseil municipal :

1°) décident d'instaurer le régime de temps de travail suivant :

ARTICLE 1 : LES AGENTS CONCERNES

Les présentes dispositions s'appliquent à tout agent municipal, quel que soit son statut d'emploi, sa quotité de temps de travail et son/ses lieux de travail.

ARTICLE 2 : OBLIGATION ANNUELLE DE TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux prescriptions de la réglementation en vigueur, l'obligation annuelle de temps de service à rendre par les agents municipaux est de 1 607 heures à compter du 1^{er} mars 2019.

De ce fait :

- les libéralités locales ne reposant sur aucune base légale (jours du Maire, jours chômés du lundi de Saint Pierre et du vendredi Saint, jours d'ancienneté) sont supprimées.
Dans le cas où l'agent souhaiterait être absent le lundi de Saint Pierre et le vendredi Saint, il devra poser un jour de congé, des heures de récupération ou un jour de RTT s'il en dispose.
- Les jours supplémentaires accordés au titre du fractionnement ne le seront qu'après vérification des conditions d'octroi.
- La journée de solidarité sera travaillée et fixée selon les nécessités du service par note de service signée par le Directeur Général des Services. Les agents devront être présents à leur poste de travail ce jour-là.
La journée de solidarité pourra être accomplie selon l'un des modes suivants :
 - Travail un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai,
 - Suppression d'une journée de RTT (pour les agents en disposant),
 - Toute autre organisation permettant le travail d'une journée précédemment non travaillée, à l'exclusion d'un jour de congé annuel.Pour les agents travaillant à temps partiel, à temps non complet ou incomplet, les heures à effectuer au titre de cette journée de solidarité seront proratisées en fonction de leur durée de travail.
- Les droits à congés seront calculés pour chaque agent, par application des dispositions réglementaires, à savoir 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine. Il n'y a plus de différenciation des droits à congés des agents en fonction de leur ancienneté.
- Des jours de récupération (jours de réduction du temps de travail) pourront être attribués aux agents dont la durée de travail hebdomadaire excède 35 heures tout au long de l'année ou dont la durée annuelle de travail excède les 1 607 heures.

ARTICLE 3 : HEURES COMPLEMENTAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les agents à temps non complet pourront, à la demande de leur responsable, effectuer des heures complémentaires jusqu'à un volume correspondant à un temps complet.

Les agents à temps complet ou les agents à temps non complet (dès lors que ces derniers auront réalisé un temps de service équivalent aux obligations d'un temps complet) pourront, à la demande expresse de leur responsable, effectuer, pour des nécessités de service, des heures supplémentaires. Tout reliquat de plus de 14 heures à fin décembre non épargnés sur le Compte Epargne Temps sera considéré annulé.

Seules les heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale, dûment comptabilisées (soit sous forme automatisée, soit sous forme d'état) et validées par le chef de service, seront comptées au titre d'heures supplémentaires.

Elles pourront faire l'objet soit d'une indemnisation, soit d'une récupération heure pour heure sauf sujétions particulières à définir dans le cadre de la réécriture d'un règlement intérieur en concertation avec les organisations syndicales.

ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail doit respecter les garanties réglementaires ci-après rappelées :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
- Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures et comprendre, si possible, le dimanche,
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures,
- Le repos entre deux journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures,
- L'amplitude maximale de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures, entre le début de la prise de service et la fin de service, même si le planning de l'agent comprend des coupés,
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures en continu sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes,
- La pause méridienne (pour les agents qui ne sont pas en journée continue) doit être au minimum de 45 minutes,
- 4 semaines contigües de congés annuels, sauf, si l'autorité territoriale donne son accord, en cas de contraintes géographiques ; enfant, adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

ARTICLE 5 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne Temps (CET) est un dispositif de report de congés non pris dans l'année.

Ce dispositif s'adresse aux fonctionnaires titulaires et aux agents non titulaires qui occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet :

- employés de manière continue et ayant accompli au moins un an de service,
- s'ils ne sont pas soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emploi.

Le CET peut être alimenté, dans la limite de 60 jours, par :

- des jours de congés annuels, sous condition que l'agent ait pris au moins 80 % de ses congés annuels (soit 20 jours pour un temps complet). Il est donc possible d'épargner 5 jours de congés annuels par an, tant que le plafond n'est pas atteint,

- des jours de récupération.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux fonctionnaires stagiaires. Ceux qui détenaient un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou qu'agent non titulaire, avant leur nomination en tant que stagiaire, ne peuvent pas utiliser les jours épargnés pendant leur stage, ni en accumuler de nouveaux.

Les jours non pris à la fin de l'année et non portés au Compte Epargne Temps seront perdus.

Le report ne sera autorisé que si les raisons n'ayant pas permis de solder ses droits à congés ou ses jours de récupération sont inhérentes à des nécessités de service. Le report devra être autorisé expressément par la/le responsable de service en accord avec le service RH.

ARTICLE 6 : AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

L'article 59-3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit la possibilité d'accorder aux fonctionnaires des autorisations spéciales d'absence.

- 1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels, syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré.
- 2° Aux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.
- 3° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Pour les autorisations d'absence liées à des événements familiaux ou de la vie courante, en l'absence de décret d'application, il appartient aux collectivités locales de définir, après avis du Comité technique, leur propre régime d'autorisations d'absence.

Par analogie avec la fonction publique d'Etat et par référence aux circulaires ministérielles, il est proposé d'accorder les mêmes autorisations d'absence que les fonctionnaires d'Etat. L'ensemble de ces autorisations spéciales d'absence s'applique aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels conformément aux articles 59 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

De même qu'aux agents de droit privé conformément aux dispositions du code du travail.

ARTICLE 7 : DON DE JOURS

Tout agent public communal, qu'il soit fonctionnaire ou stagiaire ou contractuel de droit public, peut donner, sans contrepartie, un ou plusieurs jours de repos non pris, à un autre agent public communal, qui assume la charge :

- d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, handicapé, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables sa présence et des soins contraignants,
- ou d'un conjoint malade atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 %. Le conjoint peut être l'épouse ou l'époux, le partenaire lié par un PACS, la concubine ou le concubin,
- ou d'une personne présentant un handicap ou une personne âgée souffrant de perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne aidée peut être un ascendant (parent, grand-parent, arrière-grand-parent) de l'agent ou de son conjoint ou une parentèle autre (frères, sœurs, oncles, tantes, cousins, cousines, neveux et nièces). Il peut ne pas y avoir de lien de parenté si l'aidant réside avec la personne handicapée ou dépendante ou « s'il entretient des liens étroits et stables » avec elle et qu'il lui vient en aide « de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Les jours pouvant être cédés sont :

- jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de réduction du temps de travail ont été acquis : jours de réduction du temps de travail (tout ou partie), jours de congés annuels au-delà du 20^e jour,
- à tout moment : jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET).

Agent qui souhaite donner

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos fait la demande par écrit auprès de l'autorité territoriale, en y mentionnant le nombre de jours. Le don doit rester anonyme, il est définitif après accord du chef de service du donateur.

Agent qui souhaite recevoir

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos signifie par écrit auprès de l'autorité territoriale, qui dispose de 15 jours ouvrables pour l'informer de sa décision. Sa demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé du suivi de l'enfant et attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant. Elle est remise sous pli confidentiel. Le congé ne peut être supérieur à 90 jours par enfant et année civile. Il peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

Par dérogation :

- l'absence du service des agents publics bénéficiaires d'un don de jours de repos peut excéder 31 jours consécutifs,
- la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés à l'agent bénéficiaire,

- le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Les jours de repos accordés ne peuvent ni alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire, ni lui être versés sous forme d'indemnité dans le cas où ils ne seraient pas utilisés.

Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'autorité territoriale.

L'agent bénéficiaire conserve son traitement et son régime indemnitaire pendant sa période de congé.

La commune peut vérifier et procéder à des enquêtes pour s'assurer que le bénéficiaire du don des congés respecte toutes les conditions d'attribution.

ARTICLE 8 : DATE DE PRISE D'EFFET ET MODALITES DES REVISIONS

La mise en œuvre des 1 607 heures prendra effet au 1^{er} mars 2019, le calcul des congés annuels 2019 tiendra compte de ces dispositions pour l'effectivité du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération en accord avec les représentants du personnel.

2°) acceptent les propositions ci-dessus dans les conditions précitées concernant le régime horaire au sein de la commune,

3°) autorisent Madame le Maire et/ou la Direction Générale à engager avec les représentants du personnel toute discussion utile pour préciser les cycles de travail s'inscrivant dans les dispositions ci-dessus. Les orientations prises à l'issue de ces discussions feront l'objet d'un règlement intérieur soumis au Comité Technique. Des arrêtés ou notes de services pourront ultérieurement le compléter,

4°) autorisent Madame le Maire et/ou la Direction Générale à adopter, en tant que de besoin, la mise en place de tout système facilitant la mise en place et le contrôle des heures effectuées,

5°) la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale compétente, et/ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication.