

DEPARTEMENT DU NORD
COMMUNE DE BONDUES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE



Extrait du Registre des Délibérations

Envoyé en préfecture le 02/04/2022

Reçu en préfecture le 02/04/2022

Affiché le

SLO

ID : 059-265900902-20220328-22_2_3-DE

Le lundi 28 mars 2022 à 19 h 00, le conseil d'administration s'est réuni à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de M. Patrick Delebarre.

Date de la convocation : le 22 mars 2022

Présents : M. Patrick DELEBARRE, Mmes Anne-Catherine DERVILLE, M. Bernard CAUDAL, Mmes Danièle DELBECQUE, Marie-Paule LEPERS, Laura NAESSENS, Micheline DEPOORTERE, M. Bernard POTTIER, Mmes Servane ORTILLE, Caroline BRUNET, Dorothee DEFORCHE, MM. Benoît GADEYNE, Michel RENARD

Excusées : Mme Audrey DASSONNEVILLE, Mme Marie DUCATTEAU, M. Jean-Pierre LEMAI, M. Guy VANDERBEKEN

N° 22-2-3

Ressources humaines

Temps de travail des agents communaux

1 607 heures par an

Rapport de M. le Maire,

Par délibération du 25 novembre 2021, le conseil d'administration a défini les modalités d'organisation du temps de travail des agents du CCAS de la ville de Bondues à la suite de la publication de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Afin de répondre aux observations formulées par les services du contrôle de légalité de la Préfecture, il vous est proposé de compléter cette délibération comme suit.

Conformément à l'article 11 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, la durée annuelle légale de travail pour un agent à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365 jours
Repos hebdomadaire : 2 jours x 52 semaines	104 jours
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	25 jours
Jours fériés	8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée de solidarité	7 heures
Nombre d'heures travaillées	1 607 heures

L'article 47 de la loi n°2019-828 relative à la transformation de la fonction publique du 06 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 03 janvier 2001.

Le conseil d'administration du CCAS de Bondues doit délibérer pour abroger les congés extralégaux (congés d'ancienneté) et ne plus intégrer de façon systématique les jours de fractionnement.

La mise en place de l'organisation du temps de travail des agents du CCAS de la ville de Bondues telle que définie dans la présente délibération sera effective au 1^{er} janvier 2022.

I. La durée effective du travail dans le respect des garanties minimales

La notion de « durée de travail effectif » est définie comme correspondant au « temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles ».

Sont considérés ou assimilés comme du temps de travail effectif :

- La quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail, c'est-à-dire tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur dans le cadre de ses activités professionnelles
- Les autorisations spéciales d'absences
- Les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation après autorisation du supérieur hiérarchique
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical
- Les congés maladies

Ne sont pas considérés ou assimilés comme du temps de travail effectif :

- Le trajet domicile/travail et domicile/formation ; le décompte du temps de travail se fait dès l'arrivée de l'agent sur son lieu de travail ou de formation
- Le temps de passage des consignes, d'habillage et de déshabillage, sauf lorsque les spécificités du métier l'obligent

Les astreintes sont exclues du temps de travail effectif mais compensées ou indemnisées. Le temps d'astreinte, hors intervention, n'est pas décompté du temps de repos pour le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires définis réglementairement.

L'aménagement du temps de travail doit également respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n°2003/88/CE du Parlement Européen et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 reprises ci-dessous :

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures minimum
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures

Des dérogations sont autorisées lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient sur la décision de l'autorité territoriale et après consultation du comité technique.

l'organisation du temps de travail au sein du CCAS de la ville de Bondues

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle du temps de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La journée de solidarité est obligatoire et se concrétise par 7 heures de travail annuelles supplémentaires au prorata du temps de travail de l'agent (temps partiel ou temps non complet).

Elle pourra être accomplie par la répartition d'un nombre de 7 heures de crédit, au prorata du temps de travail de l'agent et réalisées tout au long de l'année civile. Le service RH sera chargé d'effectuer le contrôle du respect de cette obligation.

L'ensemble des dispositions de cette délibération s'applique aux agents à temps partiel ou à temps non complet au prorata de leur temps de travail.

Le principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation différents selon la spécificité des missions exercées. Ainsi les cycles peuvent varier en fonction de chaque service en prenant en compte la nature des fonctions exercées, et les périodes de hautes et de faibles activités.

Le décompte du temps de travail effectif annuel se fera par le biais d'un système de gestion automatisé permettant de responsabiliser les agents et leur chef de service.

Le planning annuel prévisionnel de l'année N sera établi pour chaque agent avant le 31 janvier de cette même année; il reprendra le planning hebdomadaire de l'agent validé par le directeur du CCAS ainsi que la pose prévisionnelle de l'ensemble de ses congés et R.T.T. à l'exception de 5 jours de congés.

L'organisation du temps de travail est déterminée afin de prendre en considération :

- La continuité du service public
- La qualité du service rendu

La qualité de vie et les conditions de travail des agents

La détermination de la durée hebdomadaire de travail

L'ensemble des dispositions de cette délibération s'applique aux agents à temps partiel ou à temps non complet au prorata de leur temps de travail.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

S'agissant des agents à temps non complet, les jours de RTT ne peuvent être octroyés en dessous de la durée hebdomadaire de 35 heures (article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Le temps de travail est organisé selon des périodes dénommées cycles de travail. Les agents du CCAS ont des cycles de travail adaptés au service public rendu :

Cycles de travail	Nombre de jours de congés	Nombre de R.T.T.
35 heures hebdomadaires	25 jours	0 jour
36 heures hebdomadaires	25 jours	6 jours
39 heures hebdomadaires	25 jours	23 jours
1 607h annualisées avec rythme hebdomadaire variable	25 jours	0 jours

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours de R.T.T. que l'agent peut acquérir conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi de finances n°2010-1657 du 29 décembre 2010. Ne sont toutefois pas concernés les congés maternité, d'adoption ou de paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical ou encore le congé de formation professionnelle.

Une pause méridienne de 45 minutes est obligatoire pour les agents dont les missions permettent une telle pause.

Envoyé en préfecture le 02/04/2022
Reçu en préfecture le 02/04/2022
Affiché le 
ID : 059-265900902-20220328-22_2_3-DE

Spécificités propres à certains services

La durée du temps de travail peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, le dimanche, ou avec modulation importante du rythme de travail.

II. Les congés annuels et les R.T.T.

Tout agent public a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. La durée de congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent, et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.

Un minimum de 20 jours de congés doit être pris annuellement.

L'absence de l'agent au sein du CCAS par la pose de congés et/ou de R.T.T. est limitée à 31 jours consécutifs sauf en prévision du départ en retraite de l'agent.

L'ensemble des R.T.T. acquis au titre de l'année N devront être posés avant le 31 décembre de cette même année.

Les congés annuels doivent être soldés au 31 janvier de l'année N+1.

Les congés annuels non pris peuvent être placés sur le C.E.T.

Des congés supplémentaires, dits jours de fractionnement, sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :

- Il est attribué un jour de congé supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- Il est attribué deux jours de congés supplémentaires si l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La pose de congés en dehors de la prévision annuelle établie avant le 31 janvier de l'année N devra respecter un délai de prévenance de minimum 48h et être validée par le chef de service au regard des nécessités et de l'organisation de son service.

III. Les heures complémentaires et supplémentaires

Conformément à la réglementation en vigueur, sont considérées comme des heures complémentaires ou supplémentaires les heures effectuées en dehors du cycle normal de travail.

Ces heures sont effectuées uniquement après validation de la nécessité de service par le Directeur du CCAS.

Le travail supplémentaire qui s'effectue dans ces conditions doit rester exceptionnel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées durant l'année N seront, au choix de la collectivité, soit rémunérées au taux réglementaire soit récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation après validation du Directeur du CCAS au regard des nécessités de service. Au-delà de ce délai les heures ainsi effectuées seront prescrites.

Travaux préparatoires :
Comités Techniques
3 juin 2021
1^{er} mars 2022

Le Conseil
Adhère à la proposition ci-dessus
Ainsi fait et délibéré en séance du Conseil
Certifié conforme
Le Maire

