

Département de la Haute-Garonne – Arrondissement de Toulouse
Canton de Tournefeuille – Centre Communal d'Action Sociale de la commune de Tournefeuille

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE TOURNEFEUILLE**

SEANCE DU 8 septembre 2022 A 14h00

DÉLIBÉRATION

N° 2022.46

Nature 4.1

L'an deux mille vingt-deux, le huit septembre à quatorze heures, le conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de Tournefeuille, régulièrement convoqué, s'est réuni dans les locaux du C.C.A.S sous la présidence de Madame Maryline RIEU.

Etaient présents : Mesdames Sonia CAZALS, Dominique DUPOUY, Corinne GINER, Cathy GUTH, Monique MARTY, Isabelle MEIFFREN, Maryline RIEU ; Messieurs Gilbert ALLIENNE, Pierre CASELLAS, David MARTINEZ,

Absents ayant donné pouvoir : Mesdames Elizabeth HUSSON-NARNIER, Mathilde TOLSAN

Absents excusés : Madame Magali LAGARRIGUE, Messieurs Dominique FOUCHIER, Gilles POIDEVIN.

Date de convocation : 31 Août 2022

Nombre de membres présents : 10

CHARTRE DU TEMPS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'article 47 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Vu la délibération n° 22-002 du 13 janvier 2022,

Il est ainsi proposé au conseil d'administration de délibérer sur l'organisation du temps de travail. L'avis du Comité Technique a été recueilli le 16 juin 2022.

Les différentes modalités proposées ont fait l'objet d'une concertation avec l'ensemble des services de la Ville de Tournefeuille et du Centre Communal d'Action Sociale.

Pour évaluer de la façon la plus équitable possible le temps de travail, plusieurs objectifs ont été assignés aux responsables de service dans le cadre d'une démarche participative avec tous les agents :

- la prise en compte de la diversité des missions de service public assumées par la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale
- la reconnaissance de contraintes ou de sujétions particulières dans certains services,
- une souplesse et une autonomie dans l'organisation du travail afin de concilier un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- une modernisation de nos pratiques professionnelles.

Le présent rapport aborde :

- I- La définition du temps de travail : décompte réglementaire
- II- L'organisation du temps de travail dans les services municipaux
- III- Les modalités de mise en œuvre d'un temps de travail réduit pour les agents soumis à la pénibilité ou à des sujétions particulières

I) DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant 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	335
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- 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 au 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 et comprenant en principe le dimanche.

De plus, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour certains services des cycles de travail différents.

Ainsi, il est proposé au conseil municipal de valider les modalités d'organisation du temps de travail suivantes :

II) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1) Durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune s'articule autour de 5 cycles de travail de 36h00, 37h00, 38h00 39h00 ou 40h00 par semaine.

Le nombre de jours de congés annuels accordés aux agents respecte la réglementation (cinq fois les obligations hebdomadaires de travail), soit pour un agent travaillant quatre jours et

demi par semaine, vingt-deux jours et demi de congés et pour un agent travaillant cinq jours par semaine, vingt-cinq jours de congés. La pose des congés annuels s'effectue en journée ou demi-journée.

Des jours de congés supplémentaires, dits jours de fractionnement, sont accordés au titre du 3ème alinéa de l'article 1er du Décret 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures. Les jours ARTT se prennent en journée ou demi-journée.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Durée hebdomadaire de travail	40h	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	27,1	23	18	12	6
Temps partiel 90%	24,3	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80%	21,7	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70%	18,9	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60%	16,2	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50%	13,5	11,5	9	6	3

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT 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 n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou 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.

2) Détermination des cycles de travail en fonction des nécessités des services

- Hebdomadaire** : cycle normal de travail qui comprend 2 jours de repos hebdomadaire. L'amplitude journalière ne pourra être inférieure à 4 heures, ni dépasser 12 heures.
- Pluri hebdomadaire** : période pendant laquelle le travail et le repos sont organisés pendant un nombre multiple de semaines déterminé à l'avance. L'organisation du temps de travail se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.
- Annuel** : période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont organisés sur l'ensemble de l'année civile ou scolaire.

3) Journée de solidarité

La journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est instituée lors d'un jour férié précédemment chômé : le lundi de la pentecôte. Cette journée devra faire l'objet d'une retenue d'un jour d'ARTT.

4) Les horaires de travail

Le fonctionnement des services est organisé en fonction de ses nécessités. Les agents devront se conformer aux horaires d'arrivée et de départ qui seront définis par le service. Pour certains métiers, des plages variables d'arrivée et de départ du service pourront être instaurées conformément à l'article 6 du décret n°2000-815 du 25 juin 2000 et selon les modalités qui seront définies dans le règlement intérieur du temps de travail.

5) La pause méridienne

La pause méridienne (ou pause repas) ne doit pas être confondue avec la pause obligatoire de 20 minutes prévue pour 6 heures de vacation de travail ininterrompue.

La Ville et son CCAS souhaite mettre en place un seuil minimal de référence de 45 minutes pour la pause méridienne. Cette durée permet aux agents de bénéficier d'un temps de déconnexion de leur activité professionnelle avant de commencer leur seconde vacation de travail et préserver leur santé physique et psychique.

La pause méridienne ne constitue pas un temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée.

6) Les heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du responsable de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures effectuées les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Il est proposé de distinguer leur valorisation suivant la règle suivante :

Pour les heures effectuées au-delà des bornes horaires mais en lien avec le cycle de travail de l'agent, ces heures seront récupérées.

Pour les heures effectuées au-delà des bornes horaires et déconnectées du cycle de travail de l'agent, ces heures seront rémunérées. Le choix de la récupération de ces heures restera possible.

7) La journée continue

La journée continue, qui, par exception, intègre le temps de pause obligatoire lié à une vacation ininterrompue de plus de 6 heures comme temps de travail effectif, impose à l'agent, par ses fonctions spécifiques, de pouvoir être joint à tout moment pendant sa pause, de ne pouvoir quitter l'établissement ou son lieu d'exercice de fonction, afin de pouvoir intervenir immédiatement pour assurer son service. L'agent ne peut dès lors, même pendant sa pause, vaquer librement à ses occupations personnelles.

La journée continue est généralement utilisée :

- Lorsque le besoin du service est continu sur l'intégralité de la journée et que les effectifs ne sont pas en nombre suffisant pour permettre une rotation sur la pause repas
- Lorsque les contraintes de la pause repas sont contre-productives pour le service (perte du temps d'habillage/déshabillage, retour sur le dépôt/service...)
- Lorsque le temps de repas relève de l'attribution même de la nécessité de service et que l'agent reste à la disposition de l'employeur pendant ce temps.

Ce temps de pause devra être positionné autant que possible en milieu de séquence de travail et dans tous les cas avant la fin des 6 heures de vacation consécutive de travail. Bien que l'agent reste à disposition de l'employeur durant ces 20 minutes, il doit s'agir d'un temps de pause effectif.

La pause en journée continue est rémunérée puisqu'elle est assimilée à du temps de travail effectif.

III) MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TEMPS DE TRAVAIL REDUIT POUR LES AGENTS SOUMIS A LA PENIBILITE OU A DES SUJETIONS PARTICULIERES

Conformément à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2011, la durée légale peut être réduite après avis du Comité Technique pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, **notamment en cas de travail de nuit, du dimanche, en horaires décalés, en équipes, ou en raison de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.**

La Ville de Tournefeuille s'empare de ce mécanisme légal pour créer un nouveau droit à la reconnaissance de la pénibilité et utilise ainsi le temps de travail comme outil complémentaire de prévention de l'usure professionnelle. Ainsi, les métiers non éligibles à la réduction du temps de travail ne sont pas considérés pour autant comme dépourvus de pénibilité. Celle-ci doit être traitée dans le cadre d'une politique de prévention en cours d'adaptation.

Sont ainsi concernés :

Sujétions particulières	Métiers
a) Fortes amplitudes > ou = à 10h, travail le week-end et jours fériés, horaires décalés, fractionnés (1 jour de réduction)	- Responsable salle de spectacle - Technicien spectacle - Agent d'entretien des gymnases - Accueil billetterie - Agent logistique - Responsable logistique - Police Municipale - Maitresse de maison résidence personnes âgées - Agents de service Résidences personnes âgées - Agents des services généraux - Service Etat Civil - Agents Maison des Associations et Cabinet du Maire - Agents communication
b) Journée continue pour le travail en extérieur sous forte chaleur du 1^{er} juin au 31 août (pause journalière de 30 minutes)	- Espaces Vert et Fleurissement
c) Facteurs d'exposition (1 à 2 jours de réduction) Physique (1 jour) : • Bruit • Chaleur • Travail en extérieur • Posture de travail pénible • Port de charge lourde ou répété • Exposition aux produits dangereux et/ou chimiques • Utilisation d'outils et d'engins, vibrations • Travail sur écran	- Agent de services Espaces Verts - Agent du service fleurissement - Agent du service patrimoine / ateliers - Agent du service aménagement extérieur - Agent du service logistique - Agent de médiathèque - Agents des services administratifs - Agents Maison des Associations et Cabinet du Maire - Agents communication - Service Etat Civil (Accueil général + Etat civil) - Agents des maisons de quartier, - Agents d'accueil, des services administratifs généraux et travailleurs sociaux du CCAS

Accueil (1 jour) :

- Accueil du public et activités en lien avec un public vulnérable

- Agents des services prévention et emploi
- Accueil Régie
- Accueil Service technique
- Accueil billetterie
- Accueil Urbanisme
- Accueil RAM
- Accueil Résidence personnes âgées (Oc et Cévennes)
- Accueil Service Prévention / Emploi
- ATSEM
- Auxiliaire de puériculture
- Police Municipale
- EJE (Crèche)
- Agent de crèche
- Puéricultrice
- Agent des écoles
- Agent de restauration (Satellite et cuisine centrale)
- Agents des services généraux
- Agents de service Résidences personnes âgées
- Infirmière Résidences personnes âgées
- Assistante Sociale
- Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF)

Au surplus, pour renforcer la prévention de la pénibilité en fin de carrière et lutter contre l'usure professionnelle, une majoration de 2 jours de réduction / an sera proposée aux agents de 55 ans et plus des métiers ciblés ci-dessus. Ainsi, le montant total des jours de sujétion ne saurait être supérieur à 5 jours. Il est précisé que dans le cadre de ce dispositif, la sujétion liée à la journée continue représente 1 jour.

Le nombre de jours venant réduire la durée annuelle du travail ne sera pas impacté par les absences des agents qui en bénéficient. Les sujétions sont liées au poste de travail et seront réexaminées à chaque changement de poste.

Les modalités d'application de ce nouveau dispositif seront précisées dans les organisations de temps de travail définies par chacun des services concernés.

Où cet exposé et après en avoir délibéré, le conseil d'administration,

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° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

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 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité technique du 16 juin 2022 ;

Article 1 : supprime de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-dessus.

Article 2 : adopte les principes généraux des conditions de mise en place des cycles et horaires de travail.

Après avis du Comité technique et pour application au 1^{er} janvier 2023, une délibération complémentaire à l'automne viendra finaliser la démarche avec le détail des organisations du temps de travail par service, ainsi que l'adoption de la charte du temps et des conditions de travail modifiant le règlement intérieur.

Article 3 : retient les motifs liés à des sujétions particulières citées dans la présente délibération, ouvrant droit à une réduction du temps de travail.

Article 4 : autorise Monsieur le Président du CCAS à adapter les métiers éligibles aux sujétions particulières au regard de l'évolution de l'organisation des services ou des conditions d'exercice du travail.

Résultat du vote :

Pour : 10

Contre : 0

Abstentions : 2

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois, an que dessus.
Pour extrait conforme.

La vice-présidente du CCAS,
Maryline RIEU

