

## Règlement relatif à la durée et à l'organisation du travail

**Date de la convocation du conseil municipal :** le jeudi 9 décembre 2021

**Date et heure du conseil municipal :** le lundi 13 décembre 2021 à 20h00

**Lieu du conseil municipal :** Salle René-Guy CADOU, complexe sportif du Pré aux Oies,

**Président de séance :** Emmanuel TERRIEN

**Secrétaire de séance :** Frédéric WILLIAMS

**Nombre de conseillers municipaux en exercice :** 23

**Nombre de conseillers municipaux présents :** 19

**Nombre de conseillers municipaux représentés :** 3

**Nombre de votants :** 22

**PRÉSENTS :** TERRIEN Emmanuel, Maire

LOEZ Jean-Christophe, EVAIN Marie-Laure, EVAIN Olivier, PERRAUD Sylvie, PERROT Philippe, MAISONNEUVE Marie, Adjoint au Maire, CHARGE Dominique, BILLOT Marco, MARTIAL Eric, PREL Elisabeth, HAUMONT Sébastien, GUITTET Laurence, DAUPHIN Cathy, LEYGONIE Laurent, WILLIAMS Frédéric, PERIER Julien, PINSON Hélène, TETEREL Jérémy, Conseillers Municipaux.

**ABSENTS :** STERCHI Charles

**REPRÉSENTÉS :** BROSSARD Françoise a donné pouvoir à TERRIEN Emmanuel ; COUTAREL-LORIEU Martine a donné pouvoir à LOEZ Jean-Christophe ; MARCHAIS Violette a donné pouvoir à PERROT Philippe.

---

Monsieur le Maire rappelle que 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 : « Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique, ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents ».

Monsieur le Maire précise que ces dispositions conduisent à la suppression des dispositions locales, des congés extralégaux et des autorisations d'absence non réglementaires réduisant la durée du travail effectif. Les nouvelles règles applicables entrent en application le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Au-delà du retour pur et simple à la durée légale annuelle du travail, la Municipalité a souhaité revoir les différentes organisations de travail existant au sein de la Collectivité afin de les adapter au mieux aux nécessités du service rendu à la population, ceci en tenant compte des « historiques » des services et les conditions individuelles de travail des agents.

Monsieur le Maire ajoute que ce nouveau dispositif a fait l'objet d'une concertation avec le personnel communal et a obtenu un avis favorable du comité technique du Centre de Territoriale de Loire-Atlantique.

Envoyé en préfecture le 15/12/2021  
Reçu en préfecture le 15/12/2021  
Affiché le 15/12/2021  
ID : 044-214400947-20211213-2021\_04\_01-DE

Il propose au Conseil de délibérer, à son tour, sur la nouvelle organisation du temps de travail de la Commune de Mauves-sur-Loire qui se présente tel que suit :

\*\*\*\*\*

## CHAPITRE 1 : INTRODUCTION

### I. Contexte

La durée annuelle légale du temps de travail est fixée, depuis la loi du 3 janvier 2001 et le décret du 12 juillet 2001 à 1 600 heures, portée à 1 607 heures avec la journée de solidarité en 2004. La jurisprudence administrative a précisé qu'il s'agissait non seulement d'un plafond, mais également d'un plancher (CE, 9 octobre 2002, n°238461).

Cependant, l'article 7-1 de la loi n°84-53 modifiée prévoyait que « les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (...) peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. »

Ainsi, les collectivités pouvaient appliquer un régime dérogatoire à condition qu'il ait existé avant l'intervention de la loi du 3 janvier 2001, ce qui est le cas pour la Ville de Mauves sur Loire qui a maintenu un temps de travail inférieur comme la majorité des collectivités (avantages acquis via délibération) puisque 2 jours de congés supplémentaires ont été accordé, dont un retiré suite à l'avènement de la journée de solidarité, soit un temps de travail annuel à hauteur de 1 593 heures.

### II. Réforme

La loi du 6 août 2019 portant réforme de la fonction publique oblige les collectivités à se mettre en conformité aux 1 607 heures annuelles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ce dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes.

La réforme prévoit aussi en particulier :

- la possibilité de maintien d'un régime spécifique pour les métiers soumis à des variations d'horaire ou pénibilité avec un temps de travail inférieur à la règle,
- le maintien des 2 jours de fractionnement.

Avec le contexte de crise sanitaire, la restructuration de services et une nouvelle Municipalité, la Commune de Mauves sur Loire n'a pu délibérer en ce sens avant le 26 mai 2021 (soit un an après le renouvellement de son assemblée délibérante). L'objectif fixé a donc été de délibérer lors du dernier conseil municipal de l'année afin d'avoir le temps :

- d'entamer un dialogue social se voulant le plus ouvert et constructif possible,
- de proposer des solutions organisationnelles et managériales permettant une meilleure organisation de nos services et un service public de qualité pour les usagers.

### III. Méthode

Durant l'été 2021, un diagnostic temps de travail a été réalisé au sein du service Ressources. Celui-ci a mis en évidence :

- Des règles en matière de temps de travail relativement anciennes,
- Des régimes horaires nombreux au vu du nombre d'agents (5 hebdomadaires + 1 annuel).

Sur la base de ce diagnostic, différents temps d'échanges ont été organisés entre fin août et fin octobre 2021 :

Instance	Nombre	Dates
Comité de pilotage (Responsable Ressources, DGS, Maire, 2 adjoints)	2	26 août 07 octobre
Comité de direction (Responsables de service, DGS)	3	30 août 27 septembre 18 octobre
Bureau municipal (Maire + Adjoints)	3	31 août 28 septembre 19 octobre
Groupe de réflexion agents (Responsable Ressources, DGS, 2 agents SEJ, 1 agent SEJ/bibliothèque, 1 agent « Bâtiment/espaces verts », 1 agent entretien, 1 agent administratif)	2	23 septembre 21 octobre
Groupe « agents du service technique »	1	30 septembre
Groupe « agents du service enfance/jeunesse »	1	30 septembre
Groupe « agents du pôle administratif »	1	05 octobre

Ces séances de travail ont abouti à la rédaction du dispositif suivant :

- La définition de critères de sujétions permettant de réduire la durée annuelle de temps de travail pour certains métiers, comme le permet le décret,
- L'élaboration d'un dispositif « aménagement du temps de travail » définissant notamment les différents cycles et régimes de travail applicables ainsi que leurs conditions de mise en place.

La présentation des modalités du dispositif, pour avis, au Comité technique est prévue le 30 novembre 2021 et la présentation des modalités au Conseil Municipal, pour validation, est prévue le 13 décembre 2021.

Détaillé ci-après, le présent dispositif, qui s'appliquera aux agents publics, entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## CHAPITRE 2 : Présentation du dispositif

### I. Durée du temps de travail

#### A. Définition du temps de travail effectif

##### 1. Principe

Le « temps de travail effectif » se définit comme le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pour autant exercer ses occupations personnelles.

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 de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées, hors reconnaissance de sujétions particulières.

Le régime général a vocation à regrouper les agents dont la durée annuelle de travail pour un agent à temps complet est de 1 607 heures.

La durée annuelle de travail effectif est calculée comme suit :

Nombre de jours travaillés par an	<b>228 jours</b> = 365 jours/an - 104 jours de repos hebdomadaires/an - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés en moyenne/an
x Nombre d'heures travaillées par jour	7 heures
= Nombre d'heures travaillées par an	1 596 heures arrondies à 1 600 heures
+ Journée de solidarité	7 heures
= Durée annuelle de travail effectif	1 607 heures

NB : Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

Pour les agents disposant de jours de congés dits de fractionnement (article 1 décret n°85-1250 du 26/11/1985), la durée légale annuelle de travail sera impactée de la manière suivante :

En cas de pose de jours de fractionnement :

- un jour de congé supplémentaire attribué lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours => soit une durée de travail effectif de 1 600 heures.
- deux jours de congés supplémentaires attribués lorsque ce nombre de jours de congés est égal ou supérieur à 8 => soit une durée de travail effectif de 1 593 heures.

## 2. Dérogation

L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, prévoit que "L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux."

Le régime spécial, dérogatoire aux 1 607 heures, tient donc compte des sujétions particulières imposées par des contraintes de service telles qu'elles justifient une réduction de la durée annuelle de travail fixée au régime général.

L'autorité territoriale de la Commune, après discussions avec les agents, a identifié des postes à dérogations comportant des tâches dont la nature, le contenu justifient la mise en place de telles dérogations.

Ainsi pour les agents dont les fonctions imposent des sujétions particulières, la durée annuelle de travail par agent à temps complet est fixée à 1 586 heures ou 1 593 heures selon les métiers avec un nombre de jour de congés annuels correspondant respectivement à 28 ou 27 jours.

Ce régime dérogatoire concerne les agents exerçant des fonctions demandant une forte disponibilité horaire et/ou physique générant ainsi des sujétions particulières. Les critères retenus pour établir la liste des fonctions concernées sont :

- Journée continue (durant la pause méridienne les agents restent à disposition de l'employeur),
- Longue amplitude de travail quotidienne et hebdomadaire,
- Travail annualisé avec pose de tous les congés et récupérations imposées sans flexibilité,
- Travail dont les horaires sont régulièrement marqués par une coupure importante autre que la pause méridienne (fractionnement),
- Travaux pénibles (bruit, travail physique, cumul de missions, multiples lieux de travail, interventions auprès des enfants de moins de 6 ans).

#### Liste des métiers concernés :

- Fonctions entraînant pour l'agent à temps complet les occupant une durée annuelle nette de travail de **1 586 heures**, 28 jours de congés annuels et le droit au bénéfice des dispositions de l'article 1 du décret n°85-1250 (jours de congés dits de fractionnement) :

Métier	Critère
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles + nettoyage des locaux scolaires + encadrement de la pause méridienne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journée continue (travail pendant la pause méridienne),</li> <li>- Longue amplitude de travail quotidienne et hebdomadaire,</li> <li>- Travail annualisé,</li> <li>- Travaux pénibles (bruit, cumul de missions, intervention auprès d'enfants de moins de 6 ans)</li> </ul>
Agent d'entretien + encadrement de la pause méridienne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journée continue,</li> <li>- Travaux pénibles (travail physique, bruit, cumul de missions, multiples lieux de travail)</li> </ul>

- Fonctions entraînant pour l'agent à temps complet les occupant une durée annuelle nette de travail de **1 593 heures**, 27 jours de congés annuels et le droit au bénéfice des dispositions de l'article 1 du décret n°85-1250 (jours de congés dits de fractionnement) :

Métier	Critère
Agent d'animation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journée continue (travail pendant la pause méridienne),</li> <li>- Longue amplitude de travail quotidienne et hebdomadaire (centres de loisirs),</li> <li>- Travail annualisé,</li> <li>- Travail dont les horaires sont marqués par une coupure importante autre que la pause méridienne,</li> <li>- Travaux pénibles (bruit),</li> </ul>

Coordonnateur enfance/jeunesse Coordonnateur enfance/Alsh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journée continue (travail pendant la pause méridienne),</li> <li>- Longue amplitude de travail quotidienne et hebdomadaire (centres de loisirs),</li> <li>- Travail annualisé,</li> <li>- Travaux pénibles (bruit),</li> </ul>
--	---

### 3. Usage des jours de congés

Les jours de congés annuels sont pris soit par journée entière, soit par demi-journée selon la quotité quotidienne de travail de l'agent concerné.

Toute demande d'autorisation d'usage de ce temps sera soumise à l'autorité hiérarchique et conditionnée par le respect du principe de continuité de service.

## B. Garanties minimales

### 1. Durées maximales de travail effectif

En tenant compte des heures supplémentaires, la durée hebdomadaire de travail ne pourra pas dépasser :

- 48 heures au cours d'une même semaine,
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail ne pourra pas, quant à elle, excéder 10 heures sur une amplitude maximale de 12 heures.

### 2. Durées minimales de repos

L'agent aura droit, chaque semaine, à :

- un repos minimum de 35 heures consécutives comprenant en principe le dimanche,
- un repos minimum quotidien de 11 heures par jour,
- une pause de 20 minutes lorsque le temps de travail effectif est supérieur ou égal à 6 heures consécutives.

### 3. Dérogations aux garanties minimales

Il ne pourra être dérogé à ces garanties définies par le décret n°2000-815 que :

- lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour la protection des biens et des personnes,
- lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient (troubles entravant le fonctionnement du service, catastrophe naturelle, organisation de consultations électorales ...) et pour une période limitée.

Les événements annuels prévisibles et récurrents devront donc être, autant que possible, intégrés au cycle de travail.

## 4. Travail de nuit

Est considérée comme travail de nuit toute heure de travail effectuée entre 22h et 5h, ou une période de 7 heures consécutives effectuées entre 22h et 7h.

## II. Organisation du temps de travail

### A. Historique

#### 1. Agents non annualisés

Jusqu'à présent, différents régimes hebdomadaires étaient en place concernant les agents non annualisés :

- 5 jours de 7h00 par semaine,
- 4 jours de 8h00, 1 jour de 3h00 par semaine,
- 3 jours de 8h00, 1 jour de 7h00, 1 jour de 4h00 par semaine,
- 4 jours de 8h45 par semaine,
- Sur deux semaines consécutives : 5 jours de 8h00 la 1<sup>ère</sup> semaine et 4 jours de 8h00 la 2<sup>ème</sup> semaine.

Au travers du diagnostic, il a été constaté que ces différents régimes hebdomadaires ne répondaient plus ni aux nécessités de service (continuité de service notamment), ni à la cohérence des missions exercées, ni au projet politique.

#### 2. Agents annualisés

Ils bénéficiaient jusqu'à présent d'un cycle annuel.

Un agent est annualisé lorsque son planning de travail différencie des périodes d'activités variables selon les moments en distinguant des périodes hautes et des périodes basses n'entrant pas dans la régularité des horaires des agents non annualisés. Le planning de travail annuel identifie les périodes travaillées des périodes non travaillées ainsi que les périodes de congés selon les dispositions générales énoncées à l'article IV-A et notamment à l'article 1 du décret 85-1250.

Les agents annualisés sont ceux qui exercent les fonctions suivantes :

- Agent d'animation,
- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles,
- Coordonnateur enfance/jeunesse,
- Coordonnateur enfance/ALSH.

### B. Nouvelle organisation

#### 1. Agents non annualisés

Retour à une organisation plus en phase avec le besoin professionnel, la nature des missions rendues par le service, intégrant l'impératif de continuité du service. Se traduit principalement par un retour à l'organisation de travail classique ou la plus régulière : travail sur 5 jours (10 demi-journées).

Cependant, dans un souci d'efficience, de continuité du service m d'organisation pour les agents, des réductions du temps de travail (RTT) sont proposées selon les horaires effectifs de travail des agents pour respecter les durées ann du chapitre 2.

Concernant les agents occupant un emploi à temps non complet ou bénéficiant d'un temps partiel : ne pouvant bénéficier de RTT, le temps réalisé en sus du temps légal devra être récupéré et géré comme le sont les congés annuels.

Le lundi de Pentecôte est maintenu comme jour non travaillé. Par conséquent pour les agents bénéficiant de RTT, la journée de solidarité est compensée par la suppression d'un RTT.

### Cycles de travail

4 régimes hebdomadaires peuvent être mis en place :

Régime	Base hebdo (heures)	Nombre de RTT (jours)	Nombre de congés (jours)	Repos annuel (RTT + congés)	Organisation hebdomadaire
1	35h00	0	25	25,0	5 jours de 7h00 (+ 7h00 à ajouter au titre de la journée de solidarité)
2	36h15	7,5	25	32,5	5 jours de 7h15
3	37h30	15,0	25	40,0	5 jours de 7h30
4	39h00	23,0	25	48,0	4 jours de 8h00 et 1 jour de 7h00

Le choix entre ces 4 régimes est effectué en fonction des services dans un objectif d'efficience des ressources et afin d'assurer une continuité de service eu égard à la taille de la Commune de Mauves sur Loire. Chaque agent choisit parmi les différentes options qui s'offrent à lui et cela est soumis au responsable de service pour validation.

Afin de déterminer les différentes options possibles par service (ou métier), l'Autorité territoriale a aussi tenu compte :

- des organisations passées, c'est en ce sens que le régime des 39 heures (n°4) a été introduit, de manière à ce que les services/agents concernés ne subissent pas un changement trop important par rapport à leur situation actuelle.
- des effectifs du service : limitation à 15 jours de RTT maximum par an pour la majorité des services à caractère administratif eu égard au fait qu'ils ne sont composés que d'un, deux voire trois agents. Dans un souci de continuité de service, l'ouverture à 23 jours de RTT paraît inopportune.

Ci-dessous le tableau des choix possibles en fonction des différents régimes :

Service – Métier	1	2	3	4
Directeur Général des Services				
Service Ressources				
Service Accueil/Affaires Générales				
Service Communication/culture				
Service Urbanisme				
Service Juridique				



Service technique – Responsable				
Service technique - Bâtiments				
Service technique – Espaces verts				
Service technique – Entretien				
Service Enfance/Jeunesse - Responsable				
Service Enfance/Jeunesse - Assistante				
Bibliothèque				

Ces choix sont valables du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Toutefois si des circonstances exceptionnelles le justifient, des adaptations individuelles pourront intervenir en cours de période selon l'un des 4 régimes de travail décrits ci-dessus en fonction des options possibles. Cela fera l'objet d'une validation de l'autorité territoriale au regard des nécessités de service.

Lorsque des raisons d'organisation de service le justifient la répartition des heures de travail à effectuer chaque semaine pourra déroger aux durées quotidiennes mentionnées au titre des 4 options énumérées ci-dessus, dans les limites fixées par le code du travail.

### Usage du temps de réduction du temps de travail (RTT)

Lorsque le temps de travail hebdomadaire de l'agent génère un droit à réduction du temps de travail, les jours correspondants sont pris dans les mêmes conditions que les jours de congés annuels : soit par journée entière, soit par demi-journée.

## 2. Agents annualisés

Le planning étant lié à l'activité scolaire, aucune modification n'est prévue quant à l'application du cycle annuel.

Lorsque des circonstances le justifient, à la demande de l'agent ou du responsable hiérarchique, des permutations entre jours travaillés et jours non travaillés seront possibles dès lors qu'elles ne portent pas atteinte au principe de continuité du service public

Le lundi de Pentecôte est maintenu comme jour non travaillé. Par conséquent pour les agents annualisés, la journée de solidarité est intégrée dans l'enveloppe globale d'heures à effectuer sur l'année.

\*\*\*\*\*

**Ceci étant exposé,**

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** la loi du 3 janvier 2001 et le décret du 12 juillet 2001 fixant la durée annuelle légale du temps de travail à 1 600 heures, portée à 1 607 heures avec la journée de solidarité en 2004,

**VU** l'article 7-1 de la loi n°84-53 modifiée prévoyant que « les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (...) pouvaient être maintenus en application,

**VU** la loi du 6 août 2019 portant réforme de la fonction publique et obligeant les collectivités à se mettre en conformité aux 1 607 heures annuelles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022,

**CONSIDERANT** la volonté de la municipalité d'instaurer des temps d'échange  
2021 avant d'aboutir à la rédaction d'un dispositif d'aménagement du temps

**VU** la proposition de dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ressortie des différents groupes  
de réflexion agents, du comité de direction et du comité de pilotage,

**VU** l'avis favorable du bureau municipal n°19-2021 du 19 octobre 2021,

**VU** l'avis favorable à l'unanimité des deux collèges de représentants du comité technique départemental du  
30 novembre 2021,

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

- **APPROUVE** la mise en conformité à 1 607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022 suivant les conditions précisées  
dans le corps de la présente délibération.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil municipal.

Fait à MAUVES SUR LOIRE, le 13 décembre 2021,

**Le maire,**

**Emmanuel TERRIEN,**

