

L'an DEUX MILLE VINGT-DEUX, le SAMEDI 10 DÉCEMBRE, à 09 h 11, le conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en SEPTIÈME SÉANCE ANNUELLE, dans la salle du conseil municipal, sur convocation légale de la maire faite en application des articles L. 2121-10, L. 2121-12 et L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales (séance clôturée à 12 h 12).

### **ÉTAIENT PRÉSENTS**

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ, Dominique TURPIN, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Virgile KICHENIN, Karel MAGAMOOTOO, David BELDA (arrivé à 10 h 00 au rapport n° 22/7-006), Fernande ANILHA, Christelle HASSEN, Éric DELORME, Jacqueline PAYET, Joëlle RAHARINOSY, Philippe NAILLET, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Arnaud HUGUET, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Alexandra CLAIN, Raihanah VALY, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY, Jean-Pierre HAGGAI, Noela MÉDÉA MADEN, Michel LAGOURGUE, Henriette BABET, Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY

### **ÉTAIENT REPRÉSENTÉS**

(dans l'ordre du tableau)

DINDAR Ibrahim	pour toute la durée de la séance	par Monique ORPHÉ
Gilbert ANNETTE	à compter de son départ à 10 h 24 au rapport n° 22/7-010	par Sonia BARDINOT
Geneviève BOMMALAIS	pour toute la durée de la séance	par Audrey BÉLIM
David BELDA	jusqu'à son arrivée à 10 h 00 au rapport n° 22/7-006	par Jean-François HOAREAU
Érick FONTAINE		par Julie PONTALBA
Gérard CHEUNG LUNG		par Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY
Aurélie MÉDÉA	pour toute la durée de la séance	par Jean-Max BOYER
Wanda YENG-SENG		par Noela MÉDÉA MADEN
Vincent BÈGUE		par Jean-Pierre HAGGAI

### **DÉSIGNATION DE LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE**

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, procédé à la nomination de la secrétaire de séance prise dans le sein du conseil municipal. Audrey BÉLIM a été désignée, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (43 présents sur 55), ont pu délibérer en exécution de l'article L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales.

## ÉLUS INTÉRESSÉS

En vertu de l'article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales, les élus intéressés n'ont pas pris part aux délibérations portant sur les rapports dont la liste suit.

Élus intéressés	en qualité de	au titre du (de l', de la)	rapport n° (thématique)
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	22/7-009
- <u>Noela MÉDÉA MADEN</u>	présidente	FJJ	
- <u>Jacques LOWINSKY</u>	président directeur général	NORDÉV	22/7-016
- <u>Éric DELORME</u>	délégués / Ville (titulaire)	ADIL	22/7-017
- <u>Julie LALLEMAND</u>	(suppléante)		
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	délégués / Ville (titulaire)	CROUS	22/7-022
- <u>Jean-Max BOYER</u>	(suppléant)		(culturel)
- <u>Jacques LOWINSKY</u>	lien de parenté	Lokal de la Source	(culturel)
- <u>Sonia BARDINOT</u>	déléguée / Ville	CAUE de la Réunion	(éducation populaire)
- <u>Jacques LOWINSKY</u>	lien de parenté	Lokal de la Source	(éducation populaire)
(2) <u>Gilbert ANNETTE</u> (mandataire : Sonia BARDINOT)	lien de parenté	ex-ANVPR	(handicap/ intégration/ Discrimination)
- <u>Philippe NAILLET</u>	lien de parenté	ADRIE	22/7-022 (insertion)
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	(insertion)
- <u>Brigitte ADAME</u>	présidente	MDEN de la Réunion	(insertion)
- <u>Jean-Max BOYER</u>	employé		
- <u>Éricka BAREIGTS</u>	présidente	MLN	22/7-022
- <u>Jacques LOWINSKY</u>	délégués / Ville		(insertion)
- <u>Raihanah VALY</u>			
- <u>Gérard FRANÇOISE</u>			
- <u>Christèle BEAUMIER</u>			
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	22/7-022 (prévention)
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	Prévention PÉI	(prévention)
- <u>Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY</u>	partenaire	CÉVIF	(prévention)
(1) <u>Aurélie MÉDÉA</u> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	ARCV	(projet éducatif global)
- <u>Noela MÉDÉA MADEN</u>	présidente	FJJ	(projet éducatif global)
- <u>Christelle HASSEN</u>	membre	Vivancia océan Indien	(projet éducatif global)

(voir à la page suivante)

## ÉLUS INTÉRESSÉS

(suite)

(3)	<b>Geneviève BOMMALAIS</b> (mandataire : Audrey BÉLIM)	lien de parenté	ASD	<b>22/7-022</b> (sports)
(3)	<b>Geneviève BOMMALAIS</b> (mandataire : Audrey BÉLIM)	vice-présidente	ADÉSC	(sports)
-	<b>Marie-Anick ANDAMAYE</b>	lien de parenté	BCD	(sports)
-	<b>Arnaud HUGUET</b>	vice-président	OMS de Saint-Denis	(sports)
(4)	<b>Érick FONTAINE</b> (mandataire : Julie PONTALBA)	délégué / Ville	SHLMR	<b>22/7-024</b>
-	<b>David BELDA</b>	délégué / Ville	SÉDRÉ	<b>22/7-032</b>
CAP	Club Animation Prévention	FJJ	Foyer des Jeunes de Joinville	
NORDÉV	Société d'Économie mixte de Développement du Nord de la Réunion	ADIL	Agence départementale pour l'Information sur le Logement	
CROUS	Centre régional des Œuvres universitaires et scolaires (théâtre Vladimir Canter)	CAUE	Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement	
ex-ANVPR	Association nationale des visiteurs de personnes sous main de justice (ex-Association nationale des Visiteurs de Prison de la Réunion)	MLN	Mission locale nord	
Prévention PÉI	Prévention par des Pratiques éducatives informelles	CÉVIF	Collectif pour l'Élimination des Violences intrafamiliales	
ARCV	Association réunionnaise des Centres de Vacances	ASD	Archers de Saint-Denis	
ADÉSC	Association dionysienne d'Éducation sportive canine	BCD	Basket Club dionysien	
OMS	Office municipal des Sports de Saint-Denis	SÉDRÉ	Société d'Équipement du Département de la Réunion	
(1) (3) (4)		élus absents		
(2)		parti au rapport n° 22/7-010		

## DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

David BELDA	arrivé à 10 h 00	au rapport n° 22/7-006
Noela MÉDÉA MADEN (voir élus intéressés : FJJ)	sortie à 10 h 17 revenue à 10 h 23	avant le rapport n° 22/7-009 au rapport n° 22/7-010
Gilbert ANNETTE	parti à 10 h 24	au rapport n° 22/7-010
Brigitte ADAME	sortie à 11 h 00 revenue à 11 h 21	au rapport n° 22/7-011 au rapport n° 22/7-016
Michel LAGOURGUE	sorti à 11 h 02 revenu à 11 h 22	au rapport n° 22/7-012 au rapport n° 22/7-017
Sonia BARDINOT	sortie à 11 h 13 revenue à 11 h 22	au rapport n° 22/7-013 au rapport n° 22/7-017
Éricka BAREIGTS (présidence de séance : Jean-François HOAREAU)	sortie à 11 h 13 revenue à 11 h 24	au rapport n° 22/7-013 au rapport n° 22/7-017
Jacques LOWINSKY (voir élus intéressés : NORDÉV)	sorti à 11 h 21 revenu à 11 h 24	avant le rapport n° 22/7-016 au rapport n° 22/7-017
Éric DELORME (voir élus intéressés : ADIL)	sorti à 11 h 21 revenu à 11 h 28	au rapport n° 22/7-015 au rapport n° 22/7-019
Julie LALLEMAND (voir élus intéressés : ADIL)	sortie à 11 h 22 revenue à 11 h 24	avant le rapport n° 22/7-017 au rapport n° 22/7-018
Joëlle RAHARINOSY	sortie à 11 h 26 revenue à 11 h 31	au rapport n° 22/7-018 au rapport n° 22/7-021

(voir à la page suivante)

## DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

(suite)

<p><b>Jean-Max BOYER</b> (voir élus intéressés : CROUS)</p> <p><b>Jacques LOWINSKY</b> (voir élus intéressés : Lokal de la Source)</p> <p><b>Sonia BARDINOT</b> (voir élus intéressés : CAUE de la Réunion)</p>	<p>sortis à 11 h 40</p> <p>revenus à 11 h 41</p>	<p>au rapport n° 22/7-022</p>
<p><b>Philippe NAILLET</b> (voir élus intéressés : ADRIE)</p> <p><b>Brigitte ADAME</b> (voir élus intéressés : MDEN de la Réunion)</p>	<p>sortis à 11 h 40</p> <p>revenus à 11 h 41</p>	<p>au rapport n° 22/7-022</p>
<p><b>Éricka BAREIGTS</b> (présidence de séance : Jean-François HOAREAU)</p> <p><b>Raihanah VALY</b></p> <p><b>Gérard FRANÇOISE</b></p> <p><b>Christèle BEAUMIER</b> (voir élus intéressés : MLN)</p>	<p>sortis à 11 h 40</p> <p>revenus à 11 h 41</p>	<p>au rapport n° 22/7-022</p>
<p><b>Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY</b> (voir élus intéressés : CÉVIF)</p> <p><b>Noela MÉDÉA MADEN</b> (voir élus intéressés : FJJ)</p> <p><b>Christelle HASSEN</b> (voir élus intéressés : Vivancia océan Indien)</p> <p><b>Marie-Anick ANDAMAYE</b> (voir élus intéressés : BCD)</p> <p><b>Arnaud HUGUET</b> (voir élus intéressés : OMS de Saint-Denis)</p>	<p>sortis à 11 h 41</p> <p>revenus à 11 h 42</p>	<p>au rapport n° 22/7-022</p>
<p><b>Jean-Pierre MARCHAU</b></p>	<p>sorti à 11 h 43</p> <p>revenu à 11 h 47</p>	<p>au rapport n° 22/7-023</p> <p>au rapport n° 22/7-027</p>
<p><b>Michel LAGOURGUE</b></p>	<p>parti à 11 h 52</p>	<p>au rapport n° 22/7-028</p>
<p><b>David BELDA</b> (voir élus intéressés : SÉDRÉ)</p>	<p>sorti à 11 h 56</p> <p>revenu à 11 h 58</p>	<p>avant le rapport n° 22/7-032</p> <p>au rapport n° 22/7-033</p>
<p><b>Stéphane PERSÉE</b></p>	<p>sorti à 11 h 57</p> <p>revenu à 12 h 03</p>	<p>au rapport n° 22/7-032</p> <p>au rapport n° 22/7-035</p>

**OBJET**            **Actualisation et mise en conformité du temps de travail sur la base de la durée annuelle de 1 607 heures au niveau de la Ville de Saint-Denis**

---

Depuis 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, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

#### **I- Temps de travail annuel actuel pour les agents à temps complet - Organisation actuelle du temps de travail au sein de la collectivité**

Au niveau de la ville l'organisation du temps de travail était prévue dans les délibérations suivantes :

- pour les agents à temps complet, n° 01/7-105 du 17/12/2001 relative à l'aménagement du temps de travail ;
- n° 17/3-043 du 24/06/2017 - optimisation du temps de travail à la Direction Développement de la Culture - annualisation du temps de travail pour les services de la DDC ;
- n° 17/3-045 du 24/06/2017 - aménagement du temps de travail de la police municipale - annualisation ;
- n° 21/6-006 du 25/09/2021 - optimisation du temps de travail des chefs de cantines suite à l'annualisation à 35 heures hebdomadaires.

Actuellement, une large majorité d'agents relève du cycle à 35 heures sur 4,5 jours (2/3). Le vendredi est travaillé 3 heures dans la très grande majorité des cas.

Le régime à 39 heures sur 5 jours est minoritaire (7 % à la Ville). Il est souvent réservé aux cadres.

Certains services ont des cycles de travail atypiques, tels que la Police Municipale, la Direction de la culture, les chef(fe) s cantinier(e)s, qui ont opté pour un cycle annualisé.

Le comité technique en date du 2 avril 1999 a accordé aux agents 4 jours de congés supplémentaires par an, destinés à remplacer le système de ponts. Une journée de convenance personnelle leur est également accordée dans le cadre de la délibération n° 01/7-105 relative à l'aménagement du temps de travail.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de respecter la règle des 1 607 heures annuelles de travail.

Le conseil constitutionnel dans sa décision du 29 juillet 2022 a confirmé l'obligation pour toutes les collectivités locales de fixer le temps de travail de leurs agents publics à 1 607 heures, et ce faisant de mettre fin aux régimes dérogatoires existant.

Ainsi, 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 1 607 heures doivent être supprimés. C'est le cas des 5 jours de congés supplémentaires (4 jours remplaçant les ponts + 1 jour de congé pour convenance personnelle).

La ville ayant bénéficié des dérogations, doit donc se mettre en conformité par rapport à la réglementation.

## **II- Les enjeux et les objectifs pour la Ville**

Au-delà de la contrainte réglementaire, l'optimisation du temps de travail présente des enjeux essentiels pour la ville.

Il s'agit pour la collectivité et ses établissements :

- de respecter les normes du temps de travail ;
- d'améliorer le service rendu au public et l'organisation des services et par conséquent de concilier l'efficacité du service public et la vie professionnelle des agents. En effet, repenser le temps de travail, c'est engager une réflexion à la fois sur la nécessaire adaptation aux besoins évolutifs des usagers et sur l'optimisation du temps de travail des agents dans un objectif d'adaptation du service public et d'efficacité accrue des agents.
- d'impacter au minimum l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des agents.

Vu les enjeux, la ville a pris le parti de confier la mission, dans le cadre d'un marché, à la société MC2T. Les objectifs de cette prestation ont porté sur l'harmonisation du temps de travail, la qualité du service public rendu à l'utilisateur et la recherche de l'optimisation budgétaire.

Le prestataire dans le cadre d'une collaboration avec l'ensemble des directions a établi un état des lieux des pratiques, puis proposé des scénarios coconstruits avec les DGA, les directrices et directeurs et la DRH.

Suite à cet état des lieux, il ressort que pour la majorité des agents qui sont sur le régime de 35 heures sur 4,5 jours, l'écart à combler est de 47 heures/ an pour la Ville.

Il ressort également de ce travail que :

- 1- pour le plus grand nombre, l'application d'un cycle de travail de référence est pertinente et constitue une garantie d'équité de traitement entre agents fondamentale aux yeux de la Municipalité, comme dans la culture de la Commune ;

2- pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

### **III-Rappel du cadre légal et règlementaire**

#### **1- Le décompte des 1 607 heures**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Le travail effectif est défini comme étant le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

#### **Sont inclus dans le temps de travail effectif :**

- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller- retour) ;
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui ;
- les absences liées à l'exercice du droit syndical ;
- le temps de repas seulement lorsque la spécificité des missions ne permet pas aux agents de s'éloigner de leur poste de travail et que la présence de l'agent est alors requise. En revanche il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif lorsque la présence de l'agent sur le lieu de travail n'est pas requise ;
- le temps d'habillage et de déshabillage, en cas de port obligatoire d'équipements spécifiques de travail et de sécurité (EPI) ou d'une tenue de travail et de nécessité de s'habiller et se déshabiller sur place ;
- le temps de trajet entre deux postes de travail.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

**Le décompte des 1 607 h s'établit comme suit :**

<b>Nombre de jours de l'année</b>		365 jours
<b>Nombre de jours non travaillés</b>		
Repos hebdomadaire	104 jours (52 x 2)	
Congés annuels	25 jours (5 x 5)	
Jours fériés	8 jours (forfait)	
<b>Total</b>	137 jours	
<b>Nombre de jours travaillés</b>		365 - 137 = 228 jours
<b>Calcul de la durée annuelle</b>		
2 méthodes		
soit (228 jours x 7 h) = 1 596 h arrondi légalement à	→	1 600 h
ou		
soit (228 jours / 5 jours x 35 h) = 1 596 h arrondi légalement à	→	1 600 h
<b>Journée de solidarité</b>		7 h
<b>TOTAL de la durée annuelle</b>		1 607 h

Par ailleurs, les collectivités territoriales peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures et dès lors que les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

<b>Périodes de travail</b>	<b>Règles à respecter</b>
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris si possible
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

Il ne peut être dérogé aux règles ci-dessus que dans deux situations précises :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles, mais prévisibles (état d'urgence décrété, déclenchement du plan ORSEC, déclenchement du plan secours cyclone, dès le déclenchement de l'alerte orange, rouge, violette et la phase de sauvegarde) le justifient et pour une période limitée, par décision de l'autorité territoriale : en ce cas, les membres du comité technique doivent être immédiatement informés.



Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

## **2- Les cycles de travail**

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le cycle hebdomadaire : c'est le cycle normal de travail qui comprend 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire dont le dimanche, ainsi que les jours fériés éventuels.

- Pour le cycle annuel, les temps de travail et de repos sont normalement organisés sur l'ensemble de l'année civile.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois (1 607 heures), tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Le temps de travail annualisé présente un avantage pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

## **3- Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)**

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1 607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours.

A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C 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 donne un nombre indicatif de jours de RTT que la Ville entend transposer.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

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

Pour les congés pour raison de santé, l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a posé le principe selon lequel les jours de congés pour raison de santé (congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou de maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie) des fonctionnaires et des agents contractuels ne génèrent aucun droit à l'acquisition de RTT.

#### **4- La journée de solidarité**

Conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1 607 heures pour un agent à temps complet. Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

La journée doit être accomplie selon les modalités suivantes, fixées par délibération :

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- travail d'un jour de RTT ;
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

#### **5- Les congés**

Les congés représentent 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours pour les agents qui travaillent 5 jours par semaine et 22,5 jours de congés pour les agents qui travaillent 4.5 jours par semaine.

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Ces jours de congés supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- 1 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<sup>er</sup> mai et le 31 octobre ;
- 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Les jours de « fractionnement » constituent un droit individuel et ne peuvent dès lors être intégrés au cadre collectif. Ils ne sont acquis que lorsque l'agent remplit les conditions réglementaires et viennent ainsi diminuer de deux jours la durée annuelle individuelle du travail

## **6- Les autorisations spéciales d'absence**

Les autorisations d'absence pour événements familiaux sont celles fixées en annexe.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents sont fixés par l'organe délibérant après avis du comité technique. Le comité technique a été saisi le 21 novembre 2022.

Par rapport à l'ensemble de ces éléments, je vous propose d'actualiser et de mettre en conformité le temps de travail sur la base de la durée annuelle de 1 607 heures au niveau de la Ville de Saint-Denis.

**OBJET**      **Actualisation et mise en conformité du temps de travail sur la base de la durée annuelle de 1 607 heures au niveau de la Ville de Saint-Denis**

---

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

Vu la Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L.611-1 et suivants ;

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° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

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 le Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu la Délibération n° 01/7-105 du 17 décembre 2001 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail - conditions de l'application des 35 heures à l'ensemble du personnel (hors cas particuliers) ;

Vu la Délibération n° 01/7-106 du 17 décembre 2001 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail - conditions de l'application des 35 heures au personnel à temps non complet ;

Vu la Délibération n° 09/4-49 du 17 juillet 2009 portant sur les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité ;

Vu la Délibération n° 17/3-043 du 24 juin 2017 relative à l'optimisation du temps de travail de la Direction Développement de la Culture ;

Vu la Délibération n° 17/3-045 du 24 juin 2017 relative à l'aménagement du temps de travail de la Police Municipale ;

Vu la Délibération n° 15/2-31 du 25 avril 2015 relative au fonctionnement du Compte Epargne Temps (CET) ;

Vu la Délibération n° 21/6-006 du 25 septembre 2021 relative à l'optimisation du temps de travail des chefs de cantines suite à l'annualisation à 35 heures hebdomadaires ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du

Vu le RAPPORT N°22/7-019 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Jean-François HOAREAU - 1er adjoint au nom de la commission « Ville Durable » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

## **APRES EN AVOIR DELIBERE A L'UNANIMITE DES VOTANTS**

### **Article 1 - Fixation de la durée hebdomadaire du temps de travail**

Conformément aux textes et afin de garantir l'équité de traitement entre agents, tous les agents à temps complet travailleront à 1607 heures par an, sans augmentation de salaire.

Dans le respect de la durée légale du temps de travail fixé à 1607h, le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la Ville de Saint Denis est le suivant :

- 35 heures par semaine ;
- 36 heures par semaine pour la majorité des agents ;
- 37 heures 30 pour les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants ;
- 39 ou 40 heures - ce cycle de travail est ouvert prioritairement aux cadres et agents d'accueil sur la base du volontariat : les agents actuellement à 39 heures pourront opter pour le cycle de référence de 36 heures.

Les agents actuellement à 35 heures pourront passer à 39/40 heures sur demande de la hiérarchie formulée auprès de la DRH et arbitrée par la Direction Générale.

### **Article 2 - Le temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif entrant dans le décompte du temps de travail ci-dessus défini est celui pendant lequel l'agent se tient à disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Par exception et quand la continuité du service public l'impose, l'agent travaille en journée continue : le temps de pause de 30 minutes sera pris en compte dans le temps de travail effectif, pour l'agent prenant ses repas sur place et à la disposition de l'employeur (ex : horaire 8 h-16 h - 8 h travaillées).

En journée discontinue, la pause « méridienne » n'est pas comptée dans le temps de travail, l'agent vaque à ses occupations personnelles durant sa pause (ex : horaire 8 h-12 h puis 13 h-17 h - 8 h travaillées).

Sont par ailleurs exclus du temps de travail effectif :

- le temps de repas dès lors que les agents ne sont pas à la disposition de l'employeur ou que la pause méridienne excède 30 minutes dans le cadre de l'obligation de la journée continue ;
- le temps d'astreinte sans intervention ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- le temps passé en congés annuels, en repos hebdomadaire, en RTT.

La gestion du temps de travail effectif est du ressort de chaque directeur qui devra fixer les horaires de travail des agents relevant de sa direction après accord de chaque directeur général concerné.

### **Article 3 - Journée de solidarité**

Afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité dite « le lundi de Pentecôte » sera instituée pour l'ensemble des agents, sachant que les agents ne travaillent pas tous selon les mêmes modalités :

- pour les agents qui interviennent pour une durée supérieure ou égale à 36 heures : par la réduction du nombre de jours ARTT, tel que prévu par les règles en vigueur ;
- par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

### **Article 4 - Détermination des cycles de travail**

Les cycles de travail varient en fonction de chaque service ou en prenant en compte la nature des fonctions exercées.

Au sein de la collectivité, il existe deux types de cycles de travail : les cycles de travail hebdomadaires et les cycles de travail annualisés.

a- Les cycles de travail hebdomadaires

Le cycle de travail hebdomadaire est un cycle normal de travail qui comprend 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire (soit 35h) dont le dimanche en principe, ainsi que les jours fériés éventuels. Il se répète chaque semaine de façon identique.

Les cycles de travail hebdomadaires sont les suivants :

- semaine à 35 heures sur 4.5 jours ;
- semaine à 36 heures sur 4,5 jours ou 5 jours,
- semaine à 37 heures 30 sur 5 jours ;
- semaine à 39 heures ou 40 heures sur 5 jours.

La diversité des cycles de travail permet une plus grande souplesse et flexibilité organisationnelle et une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée pour les agents.

En fonction de la durée hebdomadaire retenue, dès lors qu'elle dépasse 35 heures, il en résultera des journées d'ARTT, afin de respecter le seuil annuel d'heures de travail.

Les horaires de services seront formalisés dans un règlement de temps de travail en déclinaison des cycles de travail actés par délibération. Ce règlement sera présenté à l'avis des organisations syndicales courant 2023, puis à chaque changement.

Les agents se conformeront aux horaires définis pour leur service, qu'ils soient agents de la Ville, ou des établissements publics, le cas échéant mis à disposition de l'un ou l'autre. Des aménagements individuels pourront être accordés sur demande de la hiérarchie auprès de la DRH.

La ligne hiérarchique est en charge de faire appliquer le règlement et contrôler l'effectivité du temps de travail des agents qu'ils encadrent, ainsi que d'alerter la Municipalité en cas de difficulté pour respecter les normes de temps de travail en vigueur.

Les quatre cycles ci-dessus peuvent faire l'objet d'une annualisation.

#### b- Les cycles de travail annualisés

Le cycle de travail annuel permet d'organiser sur l'ensemble de l'année civile, les temps de travail et de repos.

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail et afin de tenir compte de la nature de leur activité, les services suivants sont soumis à un cycle de travail annualisé :

- les services scolaires (services opérationnels de la Direction de l'Education : les agents des écoles et des cantines) ;
- la Direction de la Culture ;
- la Police Municipale ;
- tout autre service pour lesquels à l'avenir il serait opportun, en termes d'efficacité du service, d'étudier le système d'annualisation.

Dans le cadre de l'annualisation, l'année civile peut en effet être divisée en plusieurs périodes qui alternent faible activité et forte activité selon les événements climatiques et les événements culturels, sportifs et festifs...

L'annualisation du temps de travail va ainsi permettre d'adapter les services aux besoins climatiques et événementiels en compensant les périodes de forte activité, qui exigent un temps de travail plus important pour faire face à ces besoins, par des périodes de plus faible activité qui demandent une présence moins importante.

Les règlements intérieurs viendront préciser les horaires détaillés par directions.

#### c- Amplitudes de fonctionnement des services

Les horaires d'accueil et d'ouverture des services municipaux sont fixés par l'autorité territoriale. La fixation des amplitudes horaires de travail des agents relève de la compétence de la Maire dans le respect des cycles définis par le Conseil Municipal. Le choix des cycles par service et les horaires détaillés seront fixés dans les règlements intérieurs définis avec l'ensemble des directions.

## **Article 5 - Régime des congés**

Les congés sont ceux qui sont prévus par le cadre légal et réglementaire. Tous les autres congés sans base légale sont de ce fait supprimés.

Les congés se répartissent dans les catégories suivantes :

- les congés annuels ;
- les absences pour événements familiaux.
- les congés dits de fractionnement.

Les jours de RTT ne sont pas assimilables à des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et le décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux contractuels.

### a- Les congés annuels

Tout agent en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré. Le nombre de jours de congés annuels est fixé pour chaque agent à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le nombre de congés annuels est calculé au prorata du nombre de jours travaillés par semaine.

Ainsi :

- pour les agents à 35 heures sur 4,5 jours, les jours de congés seront de  $5 \times 4.5$  jours par semaines soit, 22.5 jours par an ;
- pour les agents à 36 heures sur 4,5 jours, ils seront de  $5 \times 4.5$  jours par semaines soit 22.5 jours par an ;
- pour les agents à 36 heures sur 5 jours, ils seront de  $5 \times 5$  jours par semaines soit 25 jours par an ;
- pour les agents à 37 heures 30 sur 5 jours, les jours de congé seront de  $5 \times 5$  jours par semaine soit 25 jours par an ;
- pour les agents à 39 heures ou 40 heures sur 5 jours, ils seront de  $5 \times 5$  jours par semaines soit 25 jours par an.

### b- Les autorisations d'absences

Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux (annexe)

### c- Les congés dits de fractionnement

Aux jours de congés annuels octroyés compte tenu des obligations hebdomadaires de service, s'ajoutent les potentiels jours de fractionnement, dans la limite de deux jours maximum, accordés au regard de la prise de congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, de la manière suivante :

- si 5 à 7 jours de congés sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, un jour de congé sera accordé ;



- si la prise est d'au moins 8 jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, 2 jours de congés seront accordés.

### **Article 6 - Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)**

#### a- Les jours d'ARTT

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse les 35 heures, toute l'année, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés. (ARTT)

Ils sont générés par le travail accompli au-delà de la durée légale de travail dans la limite des plafonds fixés pour chaque cycle de travail.

Les agents nommés sur des postes à temps non complets ne bénéficient pas d'ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail, sur la base des droits ouverts pour un agent à temps complet soumis au même régime de travail. pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure.

Durée hebdomadaire de travail	36 heures	37 heures 30	39 heures	40 heures
Nombre de jours ARTT pour un agent travaillant à temps complet (hors la journée de solidarité)	6	15	23	28
Temps partiel à 90 %	5.5	13.5	21	25
Temps partiel à 80 %	5	13	18.5	22
Temps partiel à 70 %	4	10.5	16	20
Temps partiel à 60 %	3.5	9	14	17
Temps partiel à 50 %	3	7.5	11.5	14

#### b- La gestion des jours d'ARTT

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service, sous la forme de demi-journées ou la forme de jours isolés, ou de manière groupée (plusieurs jours consécutifs)

Toutefois, les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps dans la limite du seuil réglementaire.

Les absences pour raison de santé engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours de ARTT, conformément à la réglementation en vigueur.

#### c- Entrants et sortants

Le crédit ARTT est calculé au prorata temporis pour les personnels entrant et sortant dans la collectivité en cours d'année.

Les crédits ARTT devront être épuisés avant toute cessation d'activité. Aucune indemnité ne sera versée par l'administration en compensation des récupérations non prises.

### **Article 7 - Les heures supplémentaires et les heures complémentaires**

#### a- Principe

Tous les emplois relevant des cadres d'emplois des filières administratives, technique, culturelle, sportive, animation, sanitaire et sociale et police municipale sont susceptibles en raison des missions exercées, de générer des heures supplémentaires au-delà de la durée normale du temps de travail. Seuls les agents relevant des cadres d'emplois de catégorie B et C peuvent être concernés par l'indemnisation des heures supplémentaires.

#### b- Modalités

La règle de compensation des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale est le repos compensateur.

Par dérogation à cette règle, l'autorité territoriale peut décider, en fonction des contraintes et des sujétions particulières du poste, de l'indemnisation de tout ou partie des heures supplémentaires effectuées sur demande de la hiérarchie.

Cette indemnisation sera effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 8 - Champs d'application**

#### a- Sont concernés

Les dispositions de la présente délibération sont applicables aux agents stagiaires, aux agents titulaires, et aux contractuels de droit public, à temps complet et à temps non complet.

#### b- Ne sont pas concernés

- Les agents de la commune mis à disposition ou détachés auprès d'une autre collectivité ou d'un autre organisme.
- Les enseignants du conservatoire : leur temps est régi par les statuts particuliers des professeurs et assistants d'enseignement artistique.
- Les personnes bénéficiaires d'un contrat de droit privé.

### **Article 9 - Mise en œuvre**

Les dispositions de la présente délibération seront applicables au 1er janvier 2023. Les différentes organisations seront précisées dans des règlements intérieurs à prévoir et par note de service.

### **Article 10 - Dispositions relatives au temps de travail existant**

Seront abrogées l'ensemble des dispositions contraires ou qui n'existent plus contenues dans les délibérations antérieures sur les temps de travail de la collectivité.

### **Article 11 - Mise en œuvre**

Donne autorisation à la maire ou à son (sa) représentant(e) pour organiser les modalités de l'actualisation et de la mise en conformité du temps de travail sur la base annuelle de 1 607 heures et à signer tous les documents nécessaires.