

-----  
*Arrondissement de BETHUNE*

du Conseil Communautaire

**COMMUNAUTE** -ooOoo---  
**D'AGGLOMERATION**  
**DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS LYS ROMANE**

*Le mardi 27 juin 2023, à 19 H 00, le Conseil Communautaire s'est réuni, à la salle Olof Palme de Béthune, sous la Présidence de Monsieur GACQUERRE Olivier, Président de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane en suite d'une convocation en date du 21 juin 2023, dont un exemplaire a été affiché à l'Hôtel Communautaire.*

**ETAIENT PRESENTS :**

*GACQUERRE Olivier, LCONTE Maurice, BOSSART Steve, LAVERSIN Corinne, LEMOINE Jacky, GAQUÈRE Raymond, SCAILLIEREZ Philippe, BERRIER Philibert, THELLIER David, DEROUBAIX Hervé, SOUILLIART Virginie, DE CARRION Alain, PÉDRINI Léléo, CHRETIEN Bruno (jusqu'à la question 13), COCQ Bertrand, DEBAS Gregory, DELECOURT Dominique, DRUMÉZ Philippe, DUBY Sophie, DUCROCQ Alain, DUHAMEL Marie-Claude, DUPONT Jean-Michel, EDOUARD Eric (jusqu'à la question 21), GIBSON Pierre-Emmanuel, LECLERCQ Odile, LEFEBVRE Nadine, MANNESSIEZ Danielle, MULLET Rosemonde, MEY-FROIDT Sylvie, HOLBE Francis, OGIEZ Gérard, ALLEMAN Joëlle, ANTKOWIAK Corinne, BARROIS Alain, BECUWE Pierre, BERROYER Lysiane, BERROYEZ Béatrice (jusqu'à la question 10), BERTIER Jacky, BEVE Jean-Pierre, BLOCH Karine, BOMMART Émilie, BOUTART Annie, CANLERS Guy, CARINCOTTE Annie-Claude, CLAIRET Dany (jusqu'à la question 27), DEBAECKER Olivier, CORDONNIER Francis, CRETEL Didier, DASSONVAL Michel (jusqu'à la question 11), DECOURCELLE Catherine, DEFEBVIN Freddy, SCHOEMACKER Paul, DELETRE Bernard, DELPLACE Jean-François, DEMULIER Jérôme, DERLIQUE Martine, DERICQUEBOURG Daniel, DESQUIRET Christophe, DEWALLE Daniel, DOUVRY Jean-Marie, DUMONT Gérard, BRAEM Christel, FIGENWALD Arnaud, FLAJOLET André, FLAJOLLET Christophe, GLUSZAK Franck, HENNEBELLE André, HERBAUT Emmanuel, HOCQ René (jusqu'à la question 10), IMBERT Jacqueline, LECOMTE Maurice, LELEU Bertrand, LEVEUGLE Emmanuelle, LOISEAU Ginette, LOISON Jasmine, MACKÉ Jean-Marie, MAESELE Fabrice, MARIINI Laetitia, MALBRANQUE Gérard, MARCELLAK Serge, MATTON Claudette, MERLIN Régine, NEVEU Jean, NOREL Francis (jusqu'à la question 11), PAJOT Ludovic, CARON David, PRUVOST Jean-Pierre, WOZNY Isabelle, QUESTE Dominique, ROBIQUET Tanguy, SAINT-ANDRÉ Stéphane, SANSEN Jean-Pierre, SGARD Alain, SWITALSKI Jacques, VERDOUCQ Gaëtan, VERWAERDE Patrick, VIVIER Ewa*

**PROCURATIONS :**

*DELELIS Bernard donne procuration à GAQUÈRE Raymond, DAGBERT Julien donne procuration à LEMOINE Jacky, IDZIAK Ludovic donne procuration à CARINCOTTE Annie-Claude, DEBUSNE Emmanuelle donne procuration à LECLERCQ Odile, DELANNOY Alain donne procuration à DEROUBAIX Hervé, DEPAEUW Didier donne procuration à DUCROCQ Alain, BARRÉ Bertrand donne procuration à GACQUERRE Olivier, BERTOUX Maryse donne procuration à GIBSON Pierre-Emmanuel, CLAREBOUT Marie-Paule donne procuration à THELLIER David, CHRETIEN Bruno donne procuration à SOUILLIART Virginie (à partir de la*

question 14), DELPLANQUE Émeline donne procuration à DEWALLE Daniel, DISSAUX Thierry donne procuration à BEVE Jean-Pierre, DOMART Sylvie donne procuration à ANTKOWIAK Corinne, FACON Dorothee donne procuration à BOSSART Steve, ELAZOUZI Hakim donne procuration à LOISEAU Ginette, FLAHAUT Karine donne procuration à DE CARRION Alain, FOUCAULT Gregory donne procuration à EDOUARD Eric (jusqu'à la question 21), JURCZYK Jean-François donne procuration à PÉDRINI Léo, MARGEZ Maryse donne procuration à MERLIN Régine, MASSART Yvon donne procuration à MEYFROIDT Sylvie, OPIGEZ Dorothee donne procuration à CLAIRET Dany (jusqu'à la question 27), PERRIN Patrick donne procuration à IMBERT Jacqueline, PREVOST Denis donne procuration à MACKÉ Jean-Marie, PRUD'HOMME Sandrine donne procuration à PAJOT Ludovic, TASSEZ Thierry donne procuration à MARCELLAK Serge, WILLEMANT Isabelle donne procuration à DUMONT Gérard

**ETAIENT ABSENTS EXCUSES :**

HENNEBELLE Dominique, BEUGIN Élodie, BLONDEL Marcel, CASTELL Jean-François, COCQ Marcel, DELANNOY Marie-Joséphine, DELHAYE Nicole, DESSE Jean-Michel, FLAHAUT Jacques, FONTAINE Joëlle, FURGEROT Jean-Marc, GAROT Line, HANNEBICQ Franck, HEUGUE Éric, HOLVOET Marie-Pierre, HOUYEZ Chloé, LEFEBVRE Daniel, LEGRAND Jean-Michel, LEVENT Isabelle, MILLE Robert, PICQUE Arnaud, RUS Ludivine, TAILLY Gilles, TOMMASI Céline, TOURSEL Karine, TOURTOY Patrick, TRACHE Bruno, VIEN Michel, VOISEUX Dominique, WALLET Frédéric

*Madame MARIINI Laetitia est élue Secrétaire,*

*La séance est ouverte,*

Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane,

**DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**  
**27 juin 2023**

**RESSOURCES HUMAINES - FORMATION DES ÉLUS**

**AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE LA**  
**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS-LYS**  
**ROMANE**

Monsieur le Président expose à l'Assemblée les éléments suivants :

« Vu le Projet de Territoire, approuvé par délibération n° 2022/CC136 du Conseil Communautaire du 6 décembre 2022 :

Sur la base de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane a fixé les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents de la collectivité par délibération du 8 février 2017.

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures.

L'article 47 de la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Cet article implique donc la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non réglementaires.

La collectivité disposait d'une durée d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante pour se mettre en conformité. Dans un contexte de changement, un audit organisationnel, financier et RH a été initié à l'automne 2020. Les conclusions de l'audit ont mis en avant, une non-conformité en matière de temps de travail et des règles de gestion du temps qui méritaient d'être réinterrogées.

La collectivité a donc engagé des négociations avec les organisations syndicales et les encadrants dès juillet 2022 afin d'élaborer le présent protocole.

Cette délibération pose les principes généraux en matière de temps de travail dans la collectivité. Elle sera complétée d'une délibération adoptant le règlement intérieur de la collectivité qui fixe, entre autres, les règles internes de gestion et d'organisation du temps de travail. L'élaboration du règlement intérieur est en cours, en concertation avec les représentants du personnel.

L'enjeu de l'application des 1607h porte essentiellement sur les jours d'absence extra-légaux qu'accordait historiquement la collectivité à ses agents, à savoir :

- 5 jours d'autorisations exceptionnelles d'absences pour motif personnel
- 3 jours d'autorisation exceptionnelle d'absence accordés par le Président et fixés en début d'année civile.

La collectivité a donc souhaité faire de cette contrainte une opportunité de réinterroger sa politique en matière de temps de travail et de permettre d'ouvrir des possibilités nouvelles permettant de compenser la perte de congés tout en contribuant à l'équité.

3 scénarios étaient envisageables :

- La suppression simple des 8 jours extra-légaux,
- La conservation des 8 jours extra-légaux et le travail de 12 min 57 de plus par jours pour atteindre les 1607H
- L'ouverture d'une réflexion plus globale sur la structuration de leviers de mise en conformité aux 1607h, afin de transformer cette contrainte réglementaire en un tremplin pour imaginer une politique de gestion du temps de travail innovante et attractive au sein des services.

C'est ce dernier scénario qui est proposé permettant de ré allouer les 8 jours sur différents leviers de compensation porteurs de sens à la fois pour les directions (opportunités d'aligner leur organisation avec la réalité de leurs activités) mais aussi pour les métiers (reconnaissance de contraintes) et pour les agents (reconnaissance des engagements) :

- o Compensation 1 = Compensation du temps de travail soit au titre de sujétions particulières, soit au titre de l'organisation du travail,
- o Compensation 2 = Compensation financière,
- o Compensation 3 = Compensation au titre de la responsabilité sociale et sociétale.

C'est au total, 11 réunions avec les organisations syndicales et 5 avec les encadrants depuis le début de la démarche qui se sont tenues permettant la défense des intérêts des personnels tout en ayant la volonté de promouvoir un service public de qualité adapté aux besoins et attentes des usagers.

La compensation des 8 jours extra-légaux pourrait être proposée de la façon suivante :

Compensation 1 = 5 jours

Compensation 2 = 1 jour

Compensation 3 = 2 jours

C'est au titre de la **compensation 1** que le présent protocole vous est proposé. Après un travail collectif et une négociation avec les représentants du personnel, les présentes dispositions sont soumises, pour avis, au CST du 26 juin 2023. L'avis des membres sera précisé en séance.

Cette mise en conformité implique des changements d'organisation pour répondre aux obligations réglementaires. Chaque service doit pouvoir s'appuyer sur cette contrainte pour la transformer en opportunité d'optimiser le fonctionnement actuel et de réviser des pratiques qui semblent peu adaptées à l'évolution des services, aux aspirations des agents et aux attentes des usagers du service publics.

Enfin, la question du temps de travail fait partie intégrante de la réflexion qu'auront à mener les directeurs de service dans le cadre de l'élaboration de leur projet de direction. En effet, les changements de temps de travail peuvent avoir un impact sur l'organisation du service, ses moyens matériels et humains nécessaires aux enjeux de transversalités, de territorialisation et d'évolution des métiers.

Concernant la **compensation 2**, la participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire des agents sera revalorisée de 7€50 à compter de l'application du présent protocole. En ce sens, une modification de la délibération N° 2017/CC010 sera proposée prochainement au Conseil Communautaire.

Enfin la **compensation 3** vise à encourager et reconnaître l'engagement citoyen de nos agents. Il s'inscrit dans le cadre du « mécénat de compétence » instauré par la loi n° 2022-217 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Le mécénat de compétences consiste en la mise à disposition, sur leur temps de travail, d'agents publics au profit d'une structure sans but lucratif.

Ce dispositif permet de répondre aux besoins de renforts humains des associations du territoire mais aussi un contact rapproché entre les agents et les acteurs du territoire. Il a également pour objectif de faciliter l'engagement des agents de la collectivité dans leur vie citoyenne et associative, source de motivation, d'épanouissement professionnel et personnel.

A travers une convention de partenariat, les agents seront ainsi autorisés à consacrer jusqu'à 2 jours de travail par an à la conduite ou la mise en œuvre d'un projet porté par des structures répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.

Le protocole ci annexé précise la durée annuelle du temps de travail de la collectivité. Il sera complété du règlement intérieur de la collectivité, en cours d'élaboration, qui permettra de définir les modalités d'application du présent protocole ainsi que les règles internes d'organisation du temps de travail.

Suite à l'avis favorable de la Commission « Service du Quotidien, Administration Générale et Territoriale » du 20 juin 2023, il est proposé à l'Assemblée d'approuver le protocole d'Aménagement et de Réduction du temps de travail des agents de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane ci-annexé. »

Monsieur le Président demande à l'Assemblée de bien vouloir se prononcer,

Sur proposition de son Président,  
Le Conseil communautaire,  
A la majorité absolue,

**APPROUVE** le protocole d'Aménagement et de Réduction du temps de travail des agents de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane ci-annexé.

**INFORME** que cette délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux par saisine de son auteur ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lille, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits,  
Ont signé au registre des délibérations les membres présents,  
Pour extrait conforme,  
Par délégation du Président,  
Le Vice-président délégué,

Certifié exécutoire par le Président  
Compte tenu de la réception en  
Sous-préfecture le : **30 JUIN 2023**

Et de la publication le : **30 JUIN 2023**  
Par délégation du Président,  
Le Vice-président délégué,



**LEMOINE Jacky**



**LEMOINE Jacky**



## PROTOCOLE RELATIF A L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT)

---

### Préambule :

Sur la base de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane a fixé les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents de la collectivité par délibération du 8 février 2017.

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures.

L'article 47 de la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Cet article implique donc la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non réglementaires.

La collectivité disposait d'une durée d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante pour se mettre en conformité. Dans un contexte de changement, un audit organisationnel, financier et RH a été initié à l'automne 2020. Les conclusions de l'audit ont mis en avant, une non-conformité en matière de temps de travail et des règles de gestion du temps qui méritaient d'être réinterrogées.

La collectivité a, en avril 2022, fait appel à un prestataire pour l'accompagner à diagnostiquer ses pratiques et proposer des hypothèses de refonte du temps de travail.

En février 2023, la collectivité a été mise en demeure, par la Préfecture du Pas de Calais, de transmettre la délibération afin de respecter les 1607h.

Parallèlement, les négociations avec les organisations syndicales et les encadrants ont été engagées dès juillet 2022 et ont permises de proposer le présent protocole. Cette délibération pose les principes généraux en matière de temps de travail dans la collectivité. Elle sera complétée d'une délibération adoptant le règlement intérieur de la collectivité qui fixe, entre autres, les règles internes de gestion et d'organisation du temps de travail. L'élaboration du règlement intérieur est en cours, en concertation avec les représentants du personnel.

## Enjeux

La collectivité accordait, historiquement, des jours d'absence extra-légaux à ses agents :

- 5 jours d'autorisations exceptionnelles d'absences pour motif personnel
- 3 jours d'autorisation exceptionnelle d'absence accordés par le Président et fixés en début d'année civile.

Par ailleurs, la journée de solidarité n'était pas appliquée dans tous les services.

La collectivité a souhaité faire de cette contrainte une opportunité de réinterroger sa politique en matière de temps de travail.

L'application de la loi devait également permettre d'ouvrir des possibilités nouvelles permettant de compenser la perte de congés tout en contribuant à l'équité.

3 scénarios étaient envisageables :

- La suppression simple des 8 jours extra-légaux,
- La conservation des 8 jours extra-légaux et le travail de 12 min 57 de plus par jours pour atteindre les 1607H
- L'ouverture d'une réflexion plus globale sur la structuration de leviers de mise en conformité aux 1607h, afin de transformer cette contrainte réglementaire en un tremplin pour imaginer une politique de gestion du temps de travail innovante et attractive au sein des services.

C'est ce dernier scénario qui est proposé permettant de réallouer les 8 jours sur différents leviers de compensation porteurs de sens à la fois pour les directions (opportunités d'aligner leur organisation avec la réalité de leurs activités) mais aussi pour les métiers (reconnaissance de contraintes) et pour les agents (reconnaissance des engagements) :

- Compensation 1 = Compensation par du temps de travail soit au titre de sujétions particulières, soit au titre de l'organisation du travail,
- Compensation 2 = Compensation financière,
- Compensation 3 = Compensation au titre de la responsabilité sociale et sociétale.

C'est au total, 11 réunions avec les organisations syndicales et 5 avec les encadrants depuis le début de la démarche qui se sont tenues permettant la défense des intérêts des personnels tout en ayant la volonté de promouvoir un service public de qualité adapté aux besoins et attentes des usagers.

La compensation des 8 jours extra-légaux est proposée de la façon suivante :

Compensation 1 = 5 jours

Compensation 2 = 1 jour

Compensation 3 = 2 jours



C'est au titre de la **compensation 1** que le présent protocole vous est proposé. Après un travail collectif et une négociation avec les représentants du personnel, les présentes dispositions ont été soumises, pour avis, au CST des 16/06 et 26/06.

Cette mise en conformité implique des changements d'organisation pour répondre aux obligations réglementaires. Chaque service doit pouvoir s'appuyer sur cette contrainte pour la transformer en opportunité d'optimiser le fonctionnement actuel et de réviser des pratiques qui semblent peu adaptées à l'évolution des services, aux aspirations des agents et aux attentes des usagers du service publics.

Enfin, la question du temps de travail fait partie intégrante de la réflexion qu'auront à mener les directeurs de service dans le cadre de l'élaboration de leur projet de direction. En effet, les changements de temps de travail peuvent avoir un impact sur l'organisation du service, ses moyens matériels et humains nécessaires aux enjeux de transversalités, de territorialisation et d'évolution des métiers.

Concernant la **compensation 2**, la participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire des agents sera revalorisée de 7€50 à compter de l'application du présent protocole. En ce sens, une modification de la délibération N° 2017/CC010 sera proposée prochainement au Conseil Communautaire.

Enfin la **compensation 3** vise à encourager et reconnaître l'engagement citoyen de nos agents. Il s'inscrit dans le cadre du « mécénat de compétence » instauré par la loi n° 2022-217 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Le mécénat de compétences consiste en la mise à disposition, sur leur temps de travail, d'agents publics au profit d'une structure sans but lucratif.

Ce dispositif permet de répondre aux besoins de renforts humains des associations du territoire mais aussi un contact rapproché entre les agents et les acteurs du territoire. Il a également pour objectif de faciliter l'engagement des agents de la collectivité dans leur vie citoyenne et associative, source de motivation, d'épanouissement professionnel et personnel.

A travers une convention de partenariat, les agents seront ainsi autorisés à consacrer jusqu'à 2 jours de travail par an à la conduite ou la mise en œuvre d'un projet portés par des structures répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.

La liste des structures bénéficiaires ainsi que les modalités d'utilisation de ces jours seront précisées dans le règlement intérieur de la collectivité.

### **1) Durée annuelle du travail**

Conformément à la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et aux décrets 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et 2001-623 du 12 juillet 2001, 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	365 jours/an
Repos hebdomadaires : 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 de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	<b>1 607 heures</b>

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif est différent du temps de travail à rémunérer. Ce dernier englobe le temps de travail effectif auquel s'ajoutent les congés, les jours fériés et les absences légales.

Le temps de travail à rémunérer équivaut ainsi à 35h x 52 semaines = 1 820 h de travail rémunéré

La différence de 213h (1 820h - 1 607h) correspond aux absences légales.

Si l'agent bénéficie de jours supplémentaires de congés, suite au fractionnement de la pose des congés (jours de fractionnement), ces jours sont comptés comme temps de travail effectif. Le volume des heures s'établit sans tenir compte des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Les précisions nécessaires à la définition du temps de travail effectif seront faites dans le règlement intérieur de la collectivité.

## **2) Les personnels concernés**

Le présent protocole s'applique aux agents suivants :

- Les agents titulaires ou stagiaires occupant un emploi permanent à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents occupant un emploi fonctionnel, un emploi de collaborateur de cabinet ou un emploi de collaborateur de groupe d'élus,
- Les agents détachés ou mis à disposition des services communautaires par d'autres administrations.

Ne sont que partiellement concernés, dès lors que des modalités spécifiques sont fixées par le Code du Travail :

- Les agents contractuels de droit privé,
- Les emplois aidés (emploi d'avenir, contrat d'accompagnement vers l'emploi, etc...),
- Les apprentis,
- Les stagiaires gratifiés

Ne sont pas concernés :

- Les agents mis à disposition ou en détachement auprès d'autres organismes ; les modalités d'application ainsi que leur régime de travail sont déterminés par l'organisme d'accueil,
- Les agents dont le statut particulier définit un temps de travail inférieur à 35 heures, notamment les professeurs et assistants spécialisés et assistants d'enseignement artistiques,
- Les vacataires

### 3) Les Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) Ou 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 en principe
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 est possible de déroger à ces garanties minimales dans deux hypothèses exceptionnelles :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Les dérogations rentrant dans ce cadre sont fixées par décret.
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient ET pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial.

#### **4) Les dérogations à la durée annuelle**

L'organe délibérant peut, après avis du comité social territorial compétent, réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

La collectivité a ainsi déterminé, en concertation avec les représentants du personnel, ses critères propres permettant une dérogation à la durée annuelle du travail :

- Pour tenir compte de la pénibilité (selon les seuils fixés par le Code du Travail) :
  - Manutention manuelle de charge
  - Postures pénibles
  - Vibrations mécaniques
  - Agents chimiques dangereux
  - Bruit
  - Travail de nuit
- Pour tenir compte des sujétions particulières et propres à la collectivité :
  - Travail en extérieur (Exposant au froid/à la pluie/la neige/la chaleur... sans possibilité de s'abriter ou différer les tâches à réaliser)
  - Travail du dimanche (Au moins 12 dimanches par an)
  - Travail du samedi (Au moins 12 dimanches par an)
  - Travail jours fériés (Au moins 5 jours fériés par an (hors circonstances exceptionnelles))
  - Coupure d'au moins 3 heures entre 2 phases de travail
  - Travail en contact avec eaux froides ou souillées réguliers (plusieurs fois par semaines ou par mois au moins)
  - Alternance continue de postes matin/ après-midi

La liste des métiers concernés par cette dérogation sera annexée au Règlement intérieur de la collectivité.

Les agents occupant les métiers concernés par ces sujétions bénéficieront d'une réduction de la durée annuelle du travail de 5 jours, soit une durée annuelle fixée à 1572 heures

#### **5) Journée de solidarité**

Au sein de la collectivité, la journée de solidarité se traduit par la déduction d'un jour de RTT.

Pour les agents non concernés par des RTT, les 7 heures supplémentaires seront intégrées lors de la définition de l'organisation du travail.

#### **6) Cycle de travail**

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire, mensuel, annuel ou combiné.

Chaque service détermine son cycle normal de travail, compte tenu de ses spécificités et dans le respect des garanties minimales prévues par les textes.

### **7) Jours RTT**

En cas de cycle de travail supérieur à 35 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés aux agents afin que la durée annuelle de travail effectif soit conforme à la durée légale de 1 607 heures. Le nombre de jours ARTT attribué selon la durée de travail hebdomadaire est fixé dans le règlement intérieur de la collectivité.

### **8) L'organisation du temps de travail**

Les horaires des services sont arrêtés par l'Autorité Territoriale, sur proposition des services et après avis du Comité Technique en tenant compte des nécessités de services afin de satisfaire aux exigences du service public.

L'organisation de la journée de travail peut prendre deux formes principales, liées aux nécessités de chaque service ou de chaque entité de travail :

- soit un système d'horaires fixes, lié aux contraintes de service public : travail en équipe, ouverture et fermeture d'équipements, horaires décalés ou irréguliers, etc.
- soit un système d'horaires variables ou d'horaires fixes aménagés individuellement. Dans ce cas, la journée de travail se divise en plages fixes où la présence est impérative et en plages variables qui permettent à l'agent de choisir librement ses heures d'arrivée et de départ.

Chaque service détermine son organisation du temps de travail compte tenu de ses spécificités, dans le respect des garanties minimales prévues par les textes et du règlement intérieur de la collectivité.

Le règlement intérieur fixera les modalités d'organisation du temps de travail notamment en matière de permanence, de continuité de service, d'heures supplémentaires, de travail de nuit, d'astreinte et de télétravail.

### **9) Congés annuels et autorisations d'absence exceptionnelles**

La durée des congés annuels est fixée réglementairement à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail. Les congés sont pris par année civile.

A titre d'exemple, un agent travaillant 5 jours par semaine bénéficiera de 25 jours de congés annuels.

Certains agents peuvent se voir imposer des périodes de congés compte tenu de leur cycle de travail ou service d'affectation. La gestion et l'utilisation des congés seront fixés dans le règlement intérieur de la collectivité.

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

Ceux-ci sont attribués de la façon suivante :

- 1 jour supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période précitée,
- 2 jours supplémentaires si l'agent a pris au moins 8 jours en dehors de la période précitée.

Pour les agents à temps partiel et à temps non complet, les jours de fractionnement ne sont pas proratisés. Ces jours ne sont pas accordés par anticipation mais uniquement si l'agent remplit effectivement les conditions y ouvrant droit.

Des autorisations exceptionnelles d'absence pourront également être accordées à l'occasion de certains événements conformément au règlement intérieur de la collectivité.

#### **10) Conditions d'application**

Le présent protocole prend effet le xxx.

Le règlement intérieur de la collectivité viendra préciser les modalités concrètes de mise en œuvre des dispositions contenues dans ce protocole.

Les autres dispositions relatives aux temps de travail non reprises dans ce protocole resteront applicables dans l'attente de l'écriture du règlement intérieur de la collectivité.