

DEPARTEMENT
DU RHONE

ARRONDISSEMENT
DE LYON

CANTON
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 27 janvier 2022

Compte-rendu affiché le 03 février 2022

Date de convocation du Conseil Municipal : 21
janvier 2022

Nombre des Conseillers Municipaux
en exercice au jour de la séance : 35

Président : Madame Marylène MILLET

Secrétaire élu : Madame Camille EL-BATAL

Membres présents à la séance :

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Camille EL-BATAL, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile BEYROUTI, Céline BALITRAN-FAURE, Philippe MASSON, Jean-Christian DARNE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne TIRTIAUX, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM

Membres absents excusés à la séance :

David HORNUS, Caroline VARGIOLU, Guillaume COUALLIER

Pouvoirs :

David HORNUS à Céline MAROLLEAU, Caroline VARGIOLU à Stéphane GONZALEZ, Guillaume COUALLIER à Jean-Christian DARNE,

Membres absents à la séance :

Nombre de membres	
Art L2121-2 code des collectivités territoriales :	35

FIXATION D'UN RÉGIME
DÉROGATOIRE À LA DURÉE
ANNUELLE DU TEMPS DE
TRAVAIL

Délibération : 01.2022.012

Transmis en préfecture le : 03/02/2022

RAPPORTEUR : Madame Laure LAURENT

Depuis la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, la durée annuelle de temps de travail dans les collectivités est fixée à 1607 heures pour un équivalent temps plein. Des dispositions particulières permettaient toutefois aux collectivités de déroger à cette disposition en les autorisant à maintenir les régimes de temps de travail mis en place antérieurement à son entrée en vigueur.

Cependant, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue mettre un terme à cette dérogation et prévoit dorénavant :

- ✓ la mise en place obligatoire des 1607 heures au sein des collectivités,
- ✓ la suppression des régimes de temps de travail plus favorables hors base légale ou réglementaire.

Ainsi, tous les congés accordés en dehors de tout fondement juridique (ex : les jours d'ancienneté, jours du maire, etc...) ne pourront plus être donnés aux agents, car ils ont pour effet de porter le temps de travail en-dessous de 1607 heures.

A contrario, des régimes dérogatoires peuvent être élaborés afin de compenser des sujétions particulières. En effet, le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 permet de porter la durée annuelle du temps de travail à un niveau inférieur aux 1607 heures après délibération et consultation du comité technique dans certaines hypothèses pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Néanmoins, la difficulté réside dans l'absence de définitions précises et encadrées par la réglementation quant à ces dernières.

Par conséquent, il appartient aux collectivités ou établissements qui ne respectent pas déjà les dispositions portant sur le temps de travail, de prendre une délibération, après avis du comité technique afin de supprimer les régimes dérogatoires existants et, le cas échéant, de délibérer sur les compensations accordées et leurs régimes d'attribution.

Un travail de recherches et d'études comparées auprès d'autres collectivités a permis de répertorié un ensemble de sujétions particulières correspondant au contexte saint-genois :

- ✓ le travail de nuit,
- ✓ le travail le dimanche,
- ✓ le travail en horaires décalés,
- ✓ le travail en équipes,
- ✓ la modulation importante du cycle de travail,
- ✓ les travaux pénibles ou dangereux.

C'est dans ce contexte que la collectivité a amorcé un dialogue social, dès le début du troisième trimestre 2021, à travers différents temps d'échange :

- ✓ trois réunions de travail, en présence des représentants du personnel et pilotées par le service des ressources humaines,
- ✓ un point d'étape à l'occasion du comité technique du 9 novembre 2021,
- ✓ des pré-validations auprès de la direction et de l'équipe municipale,
- ✓ un comité technique final le 17 décembre 2021.

L'objectif de ces négociations était de penser un régime pérenne qui satisfasse aux objectifs légaux et qui prenne en compte les sujétions particulières des agents liées à leurs missions, afin de les valoriser autrement que par des compensations financières. Notamment, l'équipe municipale a souhaité mettre l'accent sur la pénibilité physique au travail dans la limite du capital octroyé pour les jours d'ancienneté (plafond annuel de 3 jours).

Pour rappel, la ville et le CCAS de Saint-Genis-Laval ont amorcé une réflexion dès 2018, suite à la parution du rapport Laurent deux ans plus tôt. Ainsi, cette remise à plat du temps de travail a conduit la collectivité à supprimer les jours dits « du maire ou président ».

Toutefois, afin de préserver un dialogue social constructif, elle avait décidé de ne pas abroger l'ensemble des régimes dérogatoires concomitamment et les jours d'ancienneté ont demeuré de la façon suivante : 1 jour d'ancienneté par période de 5 ans de services statutaires dans la fonction publique, dans la limite de 3 jours, par an pour un agent à temps complet.

Ces jours d'ancienneté représentent actuellement une enveloppe de 404 jours par an répartis entre 160 fonctionnaires concernés Ville et CCAS confondus.

De même, afin de maintenir un volume annuel d'absences stable, suite à la suppression des jours « du maire ou président », la collectivité a fait le choix d'un système de récupération fléchée sur les pics d'activité. Ainsi, les agents devaient travailler 2,5 jours en sus de leur planning habituel (soit 18,5 heures pour un temps plein) afin d'acquiescer l'équivalent en ARTT. Cependant, après plus de deux ans d'utilisation, la collectivité s'aperçoit que ce système est difficilement administrable.

En conséquence, il est mis fin, à compter du 1^{er} janvier 2022, aux deux régimes dérogatoires en encore en vigueur dans la collectivité :

- ✓ « les jours d'ancienneté »
 - ✓ « le compteur compensation - 18h30 pour un temps complet »
- Au profit de jours de congés attribués sur le fondement de critères prédéfinis ci-dessous.

Article 1 : Le champ d'application

La présente délibération a vocation à s'appliquer aux agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels de droit public.

Article 2 : L'introduction de régimes dérogatoires à la durée annuelle du temps de travail, liés à des sujétions particulières

- Attribution de jours de congés supplémentaires fonction des sujétions particulières liées aux fonctions exercées

Deux jours de congés supplémentaires seront attribués aux agents qui exercent les métiers suivants:

<u>Sujétions particulières</u>	<u>Métiers</u>
Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gardiens de police municipale (brigade de soirée)
Travail le dimanche et / ou en horaires décalés, fractionnés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Directeur du spectacle vivant et du Théâtre La Mouche, ✓ Régisseur général, ✓ Médiateur cinéma, ✓ Chargé(e) d'accueil billetterie, ✓ Responsable du pôle public et des productions HLM / mécénat, ✓ Technicien spectacle, ✓ Opérateur projectionniste/ Coordinateur cinéma, ✓ Assistant(e) de production EAC et billetterie, ✓ Gardien de gymnases, ✓ Gardien de la salle d'assemblée.
Modulation importante du cycle de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gardiens de stades.
Travail de soins et / ou entretien auprès des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ATSEM, ✓ Auxiliaire de puériculture, ✓ Aide maternelle, ✓ Assistante maternelle, ✓ EJE (en crèche), ✓ Puéricultrice.

Facteurs d'exposition	
<ul style="list-style-type: none"> • Travail en extérieur (soumis aux intempéries), • Posture de travail pénible, • Port de charge lourde ou répété, • Exposition aux produits dangereux et/ou chimiques, • Utilisation d'outils et d'engins vibrations, • Concomitance accueil physique et accueil téléphonique à titre principal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agent des espaces verts, ✓ Agent du secteur logistique, ✓ Agent des bâtiments, ✓ Agent d'entretien (bâtiments et groupes scolaires), ✓ Agent de bibliothèque, ✓ Accueil général, ✓ Accueil pôle Famille, Enfance, CCAS, ✓ Accueil service technique.

En cas de changement d'affectation interne en cours d'année, seule la fraction ouvrant droit à des congés supplémentaires sera prise en compte pour le calcul du capital afférent.

➤ Attribution de jours de congés supplémentaires fonction de l'âge des agents

Les bilans sociaux successifs démontrent, depuis plusieurs années, une corrélation entre âge des agents et nombre de jours d'arrêt de travail.

Ainsi, le taux d'absentéisme est plus élevé chez les plus de 50 ans. De même, le taux d'exposition le plus élevé, depuis 2019 concerne les agents de 50 à 59 ans (ratio entre nombre d'agents absents / par nombre total d'agents au 31/12/n) avec une forte évolution entre 2019 et 2020.

Face à ce constat, des jours de congés supplémentaires seront attribués de la façon suivante :

- ✓ pour les agents entre 50 et 54 ans : 2 jours
- ✓ pour les agents > 55 ans : 3 jours

Seuls les agents fonctionnaires sont concernés par ce dispositif qui exclu ainsi les contractuels de droit public et de droit privé.

Nous noterons que les 2 critères ci-dessus, liés aux sujétions et à l'âge ne sont pas cumulatifs. Seul le critère le plus favorable sera retenu par agent. Ils seront ainsi alternatifs l'un de l'autre dans la limite de 3 jours maximum par agent.

Exemples :

- ✓ Un agent fonctionnaire du service des espaces verts a 50 ans.
Il peut prétendre à 2 jours au titre de la pénibilité et à 2 jours au titre de son âge.
Les 2 critères n'étant pas cumulatifs, seuls 2 jours lui seront attribués au titre de l'un ou l'autre des 2 régimes
 - ✓ Un agent fonctionnaire du service des espaces verts a 55 ans.
Il peut prétendre à 2 jours au titre de la pénibilité et à 3 jours au titre de l'âge.
Seul le régime le plus avantageux lui sera attribué soit 3 jours au titre de l'âge.
 - ✓ Un agent contractuel du service des espaces verts a 55 ans.
Il peut prétendre à 2 jours au titre de la pénibilité et ne peut pas prétendre au critère de l'âge.
Seuls 2 jours au titre de la pénibilité lui seront attribués.
- Attribution de jours de congés supplémentaires fonction d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH

Un jour de congé supplémentaire sera accordé aux agents titulaire d'une RQTH en cours de validité. L'année de début et de fin de validité de cette dernière permet l'attribution du capital à taux plein.

Le critère lié à la RQTH permettra le cumul avec l'un des critères ci-dessus dans la limite de 4 jours par an et par agent.

Exemple :

- ✓ Un agent du service des espaces verts a 50 ans et détient une RQTH.
Il peut prétendre à 2 jours au titre de la pénibilité et à 2 jours au titre de son âge.
Les 2 critères n'étant pas cumulatifs, seuls 2 jours lui seront attribués au titre de l'un ou l'autre des 2 régimes.
Mais il pourra prétendre à un jour de congé supplémentaire, lié à la RQTH, soit 3 jours au total pour cet agent.

Article 3 : Le régime d'attribution des congés supplémentaires

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre), ont droit à un capital de congés supplémentaires dont la durée est calculée au prorata de la durée de services accomplis. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

La quotité travaillée (temps partiel ou temps non complet) est sans incidence.

L'ensemble des congés énoncés à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, paternité, adoption, formation ...) sont comptabilisés dans le calcul des droits à congés supplémentaires.

A contrario, l'agent n'acquiert pas de droits à congé lorsqu'il est placé dans une position autre que l'activité (disponibilité, congé parental, exclusion temporaire des fonctions).

Le délai de prévenance à respecter pour l'utilisation des congés supplémentaires est le même que pour les autres capitaux d'absence. Il en va de même pour le report.

Article 4 : L'introduction d'une modalité hebdomadaire à 37h30

Article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 : « La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine pour un agent à temps complet. La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures ».

Au sein de la collectivité, la modalité hebdomadaire est imposée par les nécessités de service et ne demeurent donc pas au choix des agents.

La modalité hebdomadaire de 37 heures 30 est introduite par la présente délibération. Elle est réservée aux agents de catégorie A sous réserve de l'accord préalable du chef de service.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

Vu 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 ;

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

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération en date du 31 janvier 2002 relative à l'aménagement et réduction du temps de travail dans la collectivité ;

Vu la délibération n°05-2019-042 du 28 mai 2019 relative à la modification des dispositions d'aménagement du temps de travail ;

Vu le règlement du temps de travail interne ;

Vu l'avis du comité technique commun ville et CCAS du 17 décembre 2021 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 20 janvier 2022 ;

Considérant que toutes les dispositions des délibérations en date du 31 janvier 2002 et du 28 mai 2019 n'ont pas vocation à être abrogées et que seules les modifications ci-dessus doivent être envisagées ;

Oùï l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **APPROUVER** les dispositions dérogatoires à la durée du temps de travail telles que présentées.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Après avoir entendu l'exposé de **Madame Laure LAURENT**,
Invité à se prononcer et après en avoir délibéré,

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,
Ont signé au registre les membres présents,

La Maire,
Marylène MILLET



En cas de contestation, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.