



Extrait du registre des délibérations du Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale

L'an deux mil vingt-trois, le 12 décembre à dix-huit heures, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le 5 décembre 2023 s'est réuni à la mairie de SAINT-HERBLAIN sous la présidence de Monsieur Dominique TALLEDEC, vice-président du Centre Communal d'Action Sociale.

ÉTAIENT PRÉSENT(E)S :

Dominique TALLEDEC, Farida REBOUH, Evelyne ROHO, Nelly LEJEUSNE, Martine LE BAIL, Guylaine YHARRASSARRY, Gérald CRESPEL, Michelle DEQUIDT, Joël MOSSET, Séverine SANCEREAU, Florence GASCOIN

ÉTAIENT EXCUSÉ(E)S :

Bertrand AFFILÉ, Martine DREAN, Valérie AUDEGOND, Matthieu ANNÉREAU, Marie-Line RABILLER

EXCUSÉ(E)S AYANT DONNÉ(E)S PROCURATION :

Alain CHAUVET à Farida REBOUH

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

Delphine BERTHELOT

DÉLIBÉRATION 2023-12-54

OBJET : ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL AU CCAS DE SAINT-HERBLAIN

 <i>Liberté • Égalité • Fraternité</i> RÉPUBLIQUE FRANÇAISE	Accusé de Réception LA PREFECTURE DEPARTEMENT 044
Identifiant de l'acte : 044-264400342-20231212-20231254-DE	
Date de réception de l'acte par la Préfecture : 13/12/2023	

DÉLIBÉRATION 2023-12-54

OBJET : ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL AU CCAS DE SAINT-HERBLAIN

RAPPORTEUR : Dominique TALLEDEC

I. CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique (CGFP), les règles relatives à la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité social territorial.

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) peut définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail, dès lors que la durée annuelle de travail de 1607h et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées.

Les modalités du temps de travail au CCAS sont précisées dans le règlement du temps de travail annexé à la présente délibération.

Pour la présente délibération, l'avis du comité social territorial a été recueilli le 29 novembre 2023.

La présente délibération et le règlement du temps de travail sont applicables aux personnels de droit public et de droit privé employés par le CCAS, quel que soit leur temps de travail (temps complet ou non-complet, temps plein ou temps partiel).

Sont donc concernés par le règlement du temps de travail, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires spécifiquement applicables à certains personnels :

- . Les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- . Les agents en détachement ou mis à disposition du CCAS
- . Les agents contractuels de droit public (emplois permanents et non permanents)
- . Les personnels de droit privé (contrats d'apprentissage, etc.)
- . Les stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en service civique

Ne sont pas concernés :

- . Les agents en contrat de vacance
- . Les agents mis à disposition ou en détachement auprès d'autres organismes ou collectivités pendant la durée de la mise à disposition ou du détachement, qui se voient appliquer les dispositions propres à leur organisme d'accueil.

II. DISPOSITIONS GENERALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

• Décompte théorique de la durée annuelle de travail

La durée légale hebdomadaire de temps de travail effectif est de 35 heures.

Le décompte du temps de travail effectif est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de référence fixée à 1607 heures, calculée comme suit :

Décompte théorique de la durée annuelle de travail	
Nombre de jours dans l'année	365 jours
Nombre de repos hebdomadaires par an	104 jours
Nombre de jours de congés annuels	25 jours
Nombre de jours fériés en moyenne par an	8 jours*
Nombre de jours travaillés par an	228 jours
Nombre d'heures par jour	7 heures
Nombre d'heures par an	1596 heures arrondies à 1600 heures
Journée de solidarité	7 heures
Durée annuelle de travail effectif	1607 heures

**pour le décompte de la durée annuelle de travail, on retranche un nombre forfaitaire moyen de 8 jours fériés par an sur les 11*

Le ou les deux jours de congés supplémentaires (« jours de fractionnement ») qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée de 1607 heures. Ils viennent donc diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

- **Sujétions particulières**

Par exception, la durée annuelle de 1 607h peut être réduite, par délibération et après avis du comité social territorial (CST), pour tenir compte des 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.

Au CCAS, cette réduction est mise en œuvre pour **les agents du SSIAD (aides-soignants)**, en raison des contraintes particulières résultant de leur cycle de travail, comprenant en moyenne 16 dimanches et 3 jours fériés travaillés par an, indispensable à la continuité du service de soins d'hygiène et de confort en faveur des personnes âgées.

Cette réduction prendra la forme de 12,5 jours de repos compensateurs (à raison d'une majoration de 2/3 par jour complet travaillé le dimanche ou jour férié) devant être pris sur l'année civile, sous réserve des nécessités de service.

Ainsi, la durée annuelle de travail des agents du SSIAD s'élèvera à 1519h30 par an (12,5 jours x 7 heures = décompte de 87h30 sur les 1607 heures).

- **Fixation d'un régime d'équivalence pour les animateurs intervenant dans le cadre de courts séjours**

L'article 8 du 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 et dans la magistrature autorise les collectivités territoriales et leurs établissements publics à instituer par délibération un régime d'équivalence pour les emplois dont les missions impliquent **un temps de présence supérieur au temps de travail effectif**.

La mise en place d'un régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes d'inaction pendant lesquelles l'agent se trouve sur son lieu de travail à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Concernant la fonction publique territoriale, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe de durées d'équivalences à retenir pour le décompte sous forme de temps de travail effectif des périodes d'inaction. La jurisprudence administrative a précisé que les collectivités avaient compétence, en application du code général des collectivités territoriales, pour fixer, par délibération, un régime d'horaires d'équivalence en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions (CAA Versailles 22 octobre 2015 n°15VE00936).

Le CCAS propose de se référer aux dispositifs de durée équivalente mis en place dans les services de l'Etat pour des missions de même nature (article 2 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ; réponse ministérielle du 18 septembre 2003, QE n°7602, JO Sénat p. 2845).

Pour décompter le temps de travail effectif des agents concernés, il est tenu compte de 7h de travail effectif pour le temps de présence de la journée et de 3h de travail effectif pour le temps de présence la nuit (22h-6h).

- **Journée de solidarité**

La journée de solidarité est effectuée selon les modalités suivantes :

- **Pour les cycles de 36h à 40h** (agents à temps plein et temps partiel) : par la réduction d'une journée de RTT ;

- **Pour les agents en cycle annualisé, les agents sur un cycle hebdomadaire 35h, les agents à temps partiel ne bénéficiant pas de RTT et les agents à temps non complet** : lissage des heures dues sur l'année permettant le travail de 7h — ou le cas échéant du nombre d'heures dues calculées au prorata de la quotité de travail effective — précédemment non travaillées.
- **Garanties minimales**

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales fixées par le code du travail et applicables à la fonction publique.

Elles concernent tant les durées maximales de service que les périodes de repos, quelle que soit l'organisation du travail de l'agent (cycle annualisé, journée continue, périodes d'astreinte, etc.).

. La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures sur une amplitude de 12 heures maximum ;

. 20 minutes de pause sont obligatoires pour toute période de 6h consécutives de travail effectif ;

. Un agent doit bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;

. Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

. Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures, comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de déroger à titre exceptionnel aux garanties minimales :

. Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée sur décision du responsable de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial ;

. Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour les professions chargées de la protection des biens et des personnes, après publication d'un décret en Conseil d'État. A ce jour, aucun décret transposable aux agents de la fonction publique territoriale n'apporte de dérogations aux prescriptions minimales hebdomadaires relatives à la durée du travail.

Les événements annuels prévisibles et récurrents sont intégrés au cycle de travail.

- **Modalités de pause**

. Pause minimum de 20 minutes

Dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6h de travail effectif, une pause de 20 minutes est allouée aux agents, qui déterminent librement le moment où ils souhaitent en bénéficier dans la tranche de 6 heures, sous réserve des nécessités du service.

. Pause méridienne

L'ensemble des agents bénéficient par principe d'une pause méridienne qui peut se faire sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci.

Par exception et en raison des nécessités de service :

- **La durée de la pause méridienne :**
 - . Peut être régulièrement ou ponctuellement portée à une durée supérieure (liste des agents concernés dans le règlement du temps de travail), pour des raisons de bon fonctionnement du service (fermeture méridienne du service, travail en équipe, etc.) ;
 - . Peut être comprise entre 45 minutes et 2h pour les agents en horaires variables, conformément à la plage d'horaires mobiles prévue pour le temps du midi et sous réserve des nécessités de service ;
 - . Excède 2h pour les agents effectuant des journées discontinues avec une forte amplitude horaire, dans la limite d'une amplitude maximale journalière de 12h.

- **Certains agents peuvent demeurer à disposition de l'employeur sur le temps du midi, sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, dans le cadre d'une journée continue.** Ce temps constitue alors du temps de travail effectif. Le règlement du temps de travail annexé liste les agents concernés, qui effectuent notamment les missions suivantes :
 - . Surveillance et remise en température des repas
 - . Repas avec les personnes dont les agents concernés ont la charge éducative, sociale ou psychologique, en raison de leurs fonctions et des nécessités de service
 - . Obligation de rester sur place (sécurité, surveillance et nettoyage des locaux, respect du taux d'encadrement)
- **Heures supplémentaires**

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du responsable de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail, dans le respect des garanties minimales.

A titre exceptionnel, les agents peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires à la demande du responsable de service, dans la limite de 25 heures par mois (proratisé pour un agent à temps partiel), toutes heures réalisées confondues (normales, nuit, dimanche et jour férié). Toutefois, il peut être dérogé à cette limite mensuelle dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, et notamment en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, sur décision du responsable de service qui en informe les représentants du personnel au comité technique.

Les heures supplémentaires seront :

- **Par principe, récupérées sous forme de repos compensateurs** : le repos compensateur accordé est majoré de 25% par rapport à la durée des travaux supplémentaires (1h de travail effectif = 1h15 comptabilisé). Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné au cours de l'année de réalisation des travaux supplémentaires dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service avec l'accord exprès du responsable de service.
- **A défaut, exceptionnellement rémunérées** : la délibération relative au régime indemnitaire prévoit notamment qu'il sera fait application de la réglementation, à savoir une majoration de 25 % pour les 14 premières heures supplémentaires et 27 % pour les heures suivantes (de la 15ème à la 25ème). La nuit, de 22 heures à 6 heures, les heures sont majorées de 100% et de 2/3 pour les heures effectuées un dimanche ou un jour férié.

Les agents travaillant à **temps partiel** n'ont pas vocation à effectuer des heures supplémentaires. Pour autant, s'ils sont amenés à en faire, de manière très exceptionnelle, les heures supplémentaires alors effectuées par l'agent, sur demande du responsable de service, sont rémunérées au taux réglementaire (aucune majoration possible, à quelque titre que ce soit, quel que soit le moment où sont effectuées ces heures et leur nombre).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à indemnisation et à récupération.

Les bénéficiaires ainsi que l'ensemble des modalités de rémunération et de contrôle des IHTS sont définis par la délibération relative au régime indemnitaire.

- **Heures complémentaires**

Les agents à temps non complet qui réalisent des heures au-delà de la durée de travail effectif afférente à leur emploi, effectuent des heures complémentaires jusqu'à hauteur de la durée légale de travail effectif prévue pour un agent à temps complet, soit 35 heures hebdomadaires.

III. LES CYCLES DE TRAVAIL

Le travail est organisé selon une période de référence qui se répète appelée cycle de travail.

Afin de permettre des modes d'organisation adaptés aux missions exercées et de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer différents cycles de travail. Les cycles peuvent varier pour chaque unité de travail.

Les cycles ont une période de référence comprise entre une à quatre semaines (cycles hebdomadaire et pluri-hebdomadaire), ou une période de référence correspondant à l'année (cycle annuel).

Chaque encadrant est garant du respect de ces cycles de travail par les agents placés sous sa responsabilité.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le cycle de travail retenu est proratisé.

Au CCAS, les cycles sont les suivants :

CYCLES HEBDOMADAIRES ET PLURI-HEBDOMADAIRES											
Volume du cycle	160:00	154:00	152:00	150:00	148:00	148:00	144:00	144:00	144:00	108:00	140:00
Volume hebdomadaire de référence	40:00	38:30	38:00	37:30	37:00	37:00	36:00	36:00	36:00	36:00	35:00
Durée cycle	1 semaine OU 4 semaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	3 semaines									✓	
Jours travaillés par semaine	5 jours	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓
	4,5 jours OU Alternance 4 J / 5 J				✓		✓		✓	✓	✓
	4 jours Entre 4 J et 6 J										✓
CCAS		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	

Les modalités de mise en œuvre de ces cycles sont présentées dans le règlement du temps de travail.

- **Les bornes hebdomadaires et quotidiennes**

. Les bornes hebdomadaires

Les bornes horaires hebdomadaires sont définies en fonction des cycles.

Les agents sont amenés à effectuer leur temps de travail par principe sur 5 jours.

Selon les nécessités de service et après accord du responsable de service, les agents peuvent effectuer leurs heures sur 4,5 jours ou par alternance 5 jours/4 jours pour les cycles dont la moyenne hebdomadaire de référence est comprise entre 35h et 37h30.

Par exception, le cycle 35h peut être réalisé sur 4 jours.

Les jours travaillés au sein du CCAS sont les jours ouvrés soit du lundi au vendredi.

Cette borne hebdomadaire peut être différente pour certains services listés dans le règlement du temps de travail, en raison de la nature des missions exercées, de la nécessité d'assurer la continuité du service public et afin d'y faciliter l'accès aux usagers, sans pour autant méconnaître le respect des garanties minimales.

Concernant les cycles pluri-hebdomadaires sur 3 ou 4 semaines, les durées hebdomadaires effectivement accomplies dans le cadre de ces cycles peuvent varier. Dans ce cadre, les bornes hebdomadaires applicables sont de 25h minimum et 44h maximum pour les cycles pluri-hebdomadaires.

. Les bornes quotidiennes

Les durées quotidiennes de travail peuvent être identiques chaque jour ou éventuellement différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail.

La durée pouvant être travaillée chaque jour est de 4h minimum et de 9h maximum, quel que soit le cycle de l'agent.

Par exception, en raison de la nature des missions qui y sont exercées, de la nécessité d'assurer la continuité du service public et afin d'y faciliter l'accès aux usagers, la durée de travail journalière peut excéder la durée de 9h et atteindre notamment jusqu'à 10h pour certains services listés dans le règlement, dans le respect des garanties minimales, c'est-à-dire sans excéder l'amplitude journalière maximale de 12 heures.

IV. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Horaires de travail**

. Horaires de fonctionnement des services

Les horaires de fonctionnement des services sur lesquels les agents peuvent être amenés à effectuer leurs cycles de travail sont compris de 7h30 jusqu'à 19h15.

Ces horaires de fonctionnement peuvent être étendus dans certains services listés dans le règlement.

Le responsable de service fixe les horaires des plannings dans la limite des horaires d'ouverture des services, des bornes horaires quotidiennes et hebdomadaires.

. Horaires fixes

Par principe, les horaires de travail sont fixes.

Le fonctionnement en horaires fixes oblige les agents à se conformer aux horaires d'arrivée et de départ définis dans leur planning de travail.

Ces horaires peuvent être modifiés pour la réalisation ou la récupération de travaux supplémentaires sur demande du responsable de service.

Tout retard ou absence doit être justifié auprès de son responsable de service.

Un aménagement d'horaires peut être ponctuellement accordé sur autorisation délivrée par le responsable de service. L'octroi reste subordonné au bon fonctionnement des services.

. Horaires variables

Les horaires variables permettent à l'agent de moduler ses heures de début et de fin de journée de travail (plages mobiles), dans le respect des plages fixes obligatoires de présence, et compte-tenu des obligations de service et règles de fonctionnement précisées dans chaque service.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public.

Dans ce cadre :

- Les **plages fixes**, qui ne peuvent avoir une durée totale inférieure à 4 heures par jour, sont les plages au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire.
- Sur les **plages mobiles**, chaque agent détermine quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve à la fois de la bonne marche du service et du respect des durées quotidienne et hebdomadaire légales du temps de travail.

Les modalités d'organisation, de gestion et de décompte des horaires variables sont déterminées au sein du règlement du temps de travail.

Tout agent entrant dans un dispositif d'horaires variables est tenu de se soumettre au contrôle de la réalisation de ses heures, par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour.

V. CONGES

Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, qu'il soit à temps complet ou à temps non complet, à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service (cinq fois le nombre de jours travaillés par semaine).

Seul le nombre de jours travaillés par l'agent dans le cadre de son cycle hebdomadaire de travail permet de définir le nombre de jours de congés annuels auxquels il peut prétendre, soit par exemple :

- 25 jours pour un agent travaillant 5 jours par semaine
- 22,5 jours pour un agent travaillant 4,5 jours par semaine ou alternance de semaines de 4 et 5 jours
- 20 jours pour un agent travaillant 4 jours par semaine

Les modalités d'utilisation, de pose, et le cas échéant de report ou d'indemnisation des congés non pris, sont déterminées au sein du règlement du temps de travail.

VI. JOURS D'ARTT

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Ces jours sont accordés par année civile aux agents quel que soit leur temps de travail, hors temps annualisé et temps non-complet. Ils constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Les jours de RTT doivent être impérativement pris à l'intérieur de la période de référence, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Le décompte des jours RTT s'effectue par journée ou demi-journée.

Au sein des cycles de travail possibles, le nombre de jours d'ARTT est établi en référence à la moyenne de travail hebdomadaire.

Au sein des cycles de travail possibles, le nombre de jours d'ARTT, établi en référence à la moyenne hebdomadaire, est le suivant (journée de solidarité déduite) :

. 36h :	5 jours de RTT
. 37h :	11 jours de RTT
. 37h30 :	14 jours de RTT
. 38h :	17 jours de RTT
. 38h30 :	19 jours de RTT
. 40h :	27 jours de RTT

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

Les modalités d'utilisation et de pose des jours d'ARTT sont déterminées au sein du règlement du temps de travail.

Cette délibération entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2024**.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

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,

Considérant qu'il appartient à la commune de Saint-Herblain de définir les règles relatives au temps de travail de ses agents dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984,

Considérant qu'à cet effet, la commune de Saint-Herblain a établi un règlement du temps de travail fixant les règles relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des personnels de la commune,

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 29 novembre 2023,

Il est proposé au Conseil d'administration du CCAS :

- d'approuver la mise en œuvre des règles de gestion du temps de travail définies par la présente délibération et le règlement de temps de travail annexé, à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- d'autoriser Monsieur le Président du CCAS ou son représentant, à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'application de la présente délibération.

Les crédits nécessaires en dépenses sont inscrits au chapitre 012 du budget principal du CCAS et au groupe n° 2 Dépenses afférentes au personnel de ses budgets annexe

Le Conseil, après en avoir délibéré, approuve la présente délibération à l'unanimité.

Pour ampliation,

Le Vice-Président du C.C.A.S.

Dominique TALLEDEC

Reçu en prefecture de Nantes le 13 décembre 2023

Publié le 13 décembre 2023