

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Commune d'Oullins
Métropole de Lyon

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 20211216_12 du 16 décembre 2021

Direction des Ressources Humaines

L'an deux mille vingt et un, le seize décembre, à 19 h 00.
Le Conseil municipal dûment convoqué le 10 décembre 2021, conformément aux articles L2121-7, L2121-10 et L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Madame Clotilde POUZERGUE, le Maire.
Le secrétaire de séance désigné est : Madame Christine CHALAND.
Nombre de conseillers municipaux en exercice : 35
Nombre de conseillers municipaux présents : 19
Nombre de conseillers municipaux absents et représentés : 16
Nombre de conseillers municipaux absents : 0

PRÉSENTS :

Christian AMBARD - Anne-France ARGANS - Nadine BADR-VOVELLE - Cédric BARBIERO - Tassadit BELLABAS - Claire BELLISSEN - Christine CHALAND - Clément DELORME - David GUILLEMAN - Alexandre HEBERT - Bertrand MANTELET - Solange MARTELLACCI - Christiane PLASSARD - Clotilde POUZERGUE - Joëlle SECHAUD - Philippe SOUCHON - Georges TRANCHARD - Patricia VALLON DAUVERGNE - Jean-Luc VIDALOT

ABSENT(ES) REPRÉSENTÉ(ES) :

Michel BAARSCH pouvoir à Nadine BADR-VOVELLE
Anaëlle CAILLET pouvoir à Christian AMBARD
Jean-Louis CLAUDE pouvoir à Anne-France ARGANS
Benjamin GIRON pouvoir à Alexandre HEBERT
Sandrine GUILLEMIN pouvoir à Cédric BARBIERO
Sandrine HALLONET-VAISMAN pouvoir à Tassadit BELLABAS
Frédéric HYVERNAT pouvoir à Christine CHALAND
Jean-Charles KOHLHAAS pouvoir à Claire BELLISSEN
Pierre LAFORETS pouvoir à Clément DELORME
Philippe LOCATELLI pouvoir à David GUILLEMAN
Anne PASTUREL pouvoir à Solange MARTELLACCI
Marie-Laure PIQUET-GAUTHIER pouvoir à Christiane PLASSARD
Louis PROTON pouvoir à Clotilde POUZERGUE
Paul SACHOT pouvoir à Philippe SOUCHON
Bertrand SEGRETAIN pouvoir à Georges TRANCHARD
Chantal TURCANO-DUROUSSET pouvoir à Patricia VALLON DAUVERGNE

Objet : Nouvelle organisation du temps de travail des agents travaillant en année civile

Le Conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

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° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées et la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité ;

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

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 la circulaire du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire du 18 janvier 2012 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 ;

Vu la délibération n° 20151217_10 du 17 décembre 2015 du conseil municipal relative à la modification des horaires d'ouverture au public des services de l'Hôtel de Ville et organisation du temps de travail ;

Vu la délibération n°20210401_15 du 1er avril 2021 du conseil municipal portant sur la mise en conformité avec la durée légale du temps de travail à 1607 heures annuelles ;

Vu la délibération n°20210708_12 du 8 juillet 2021 portant sur la nouvelle organisation du temps de travail des agents travaillant en année scolaire ;

Vu l'avis du comité technique du 8 décembre 2021 ;

Vu l'examen du rapport :

A reçu un avis favorable en Commission finances, ressources humaines, sécurité et affaires générales du 07/12/2021

Vu le rapport par lequel Monsieur l'Adjoint expose ce qui suit :

Mesdames, Messieurs,

Par délibération en date du 8 juillet 2021, la Collectivité a voté un nouveau cycle de travail des agents travaillant en année scolaire dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, laquelle fait obligation aux employeurs publics de mettre fin aux régimes dérogatoires à la durée légale annuelle fixée à 1607 heures, comprenant la journée de solidarité.

Il convient à présent de prévoir les nouveaux cycles de travail pour les agents travaillant en année civile.

I – Rappel du contexte

La possibilité de déroger à la durée légale du temps de travail a été remise en cause par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui pose le principe d'un retour obligatoire aux 1607 heures annuelles de travail.

En conséquence, les congés extra-légaux ont dû être supprimés (jour du Maire, jour d'ancienneté, jour évènementiel – déménagement, médaille, pré-retraite).

La mise en application de cette législation qui s'impose à nous constitue une opportunité pour la collectivité d'Oullins d'interroger la pertinence et l'efficacité de ses cycles de travail dans une démarche d'amélioration continue de l'offre de service public et des conditions de travail :

- **Adaptabilité** : continuer à fournir un service public adapté aux besoins de la population (horaires d'ouverture, périmètres d'action ...) ;
- **Attractivité** : améliorer notre organisation afin de garantir aux agents un cadre de travail plus souple et agile (développement de réunions, de la formation, de temps conviviaux, du télétravail, de cycles supérieurs à 35h hebdomadaire pour le bénéfice d'ARTT, prise en compte des sujétions particulières, de la prévention de la santé et sécurité au travail, optimisation des heures supplémentaires, réduction de l'emploi précaire ...).

L'objectif poursuivi a donc non seulement été de se mettre en conformité avec le cadre légal mais également de renforcer la qualité de vie au travail et de l'offre de service public.

Pour ce faire, la Collectivité a été soucieuse de concerter toutes les parties concernées par la réforme, partenaires sociaux, chefs de service et agents.

Les règles relatives au temps de travail applicables à Oullins et conformément aux textes en vigueur sont ainsi redéfinies.

II - La détermination de nouveaux cycles de travail des agents travaillant en année civile

De manière générale, le temps de travail à Oullins est désormais fixé à 36 heures par semaine, ce qui donne lieu à l'attribution de 6 jours de repos sous forme d'ARTT (à l'exception de certains emplois ci-dessous précisés).

A. Les modalités d'organisation de ce nouveau temps de travail

- L'heure hebdomadaire au-delà des 35 heures, c'est-à-dire la 36^{ème} heure de travail, doit s'effectuer à raison :

→ d'une heure sur une journée ;

OU

→ deux demi-heures sur deux journées ;

OU

→ d'un quart d'heure sur quatre journées ;

OU

→ être annualisée.

L'organisation du temps de travail de chaque agent est définie par le chef de service en considération des obligations tant professionnelles que personnelles et sera indiquée sur la fiche de poste.

- La pause méridienne doit impérativement être d'une durée d'une heure. Les nécessités de service peuvent toutefois prévoir un temps de pause :

→ Inclus dans le temps de travail après 6 heures de travail continue (principe de la journée continue) ;

→ Inférieur à 1 heure mais supérieur ou égal à 45 minutes ;

→ Supérieur à 1 heure.

- Le planning de travail des agents est déterminé par le responsable qui doit veiller à assurer, en toutes circonstances, l'ouverture et la continuité du service public. Si les nécessités de service le permettent, des facilités, non cumulatives entre elles, peuvent être accordées aux agents qui en font la demande :

→ Le télétravail, si les activités sont éligibles dans la fiche de poste ;

Ou

→ Les aménagements horaires, si l'organisation du service ne l'exclut pas : répartition des horaires de travail sur 4.5 jours pour les agents à temps complet uniquement ;

Ou

→ Les horaires variables, si l'organisation du service ne l'exclut pas : répartition des horaires de travail sur des plages fixes de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 16h00 sur une amplitude pouvant aller de 7h00 à 18h00.

Ce mode d'organisation individuel pour faciliter la vie personnelle des agents ne peut toutefois pas entraver la bonne marche du service public. Il peut donc être demandé à un agent d'adapter son planning en fonction des nécessités de service sous réserve d'un délai de prévenance de 2 jours calendaires dans le cadre d'un aménagement horaires ou d'horaires variables et de 1 jour calendaire pour le télétravail. Le temps de travail doit alors être réaménagé sur 5 jours afin de ne pas générer d'heures supplémentaires.

- Le bénéfice de 6 jours de repos d'ARTT permet de flécher :

→ un jour au titre de la journée de solidarité ;

→ et, le cas échéant, de fermer le service public pour effectuer un pont décidé par l'autorité territoriale.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours d'ARTT. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

- Les heures supplémentaires sont récupérées ou payées au-delà du cycle horaire de l'agent selon les règles en vigueur.

B - Règles spécifiques à certains emplois

1. Les postes à responsabilités

Certains emplois de cadres, qu'ils soient dirigeants, intermédiaires ou de proximité, de catégorie A, B ou C, sont soumis à des contraintes horaires qui ne peuvent faire l'objet d'un décompte précis (gestion de projets, réunions en soirée). Le degré de sujétions varie selon les responsabilités assumées, lesquelles sont prises en compte et valorisées dans le système de rémunération (traitement indiciaire et régime indemnitaire).

Ainsi, par principe, les heures effectuées au-delà des bornes horaires ne donnent pas lieu à récupération ni à indemnisation, à l'exception de celles réalisées les nuits, week-ends et jours fériés lorsqu'elles ne sont pas incluses dans le cycle de travail. Rappelons ici que le statut ne permet pas le paiement des heures supplémentaires des agents de catégorie A, hormis certaines professions médico-sociales.

Toutefois, afin de tenir compte des conditions spécifiques d'exercice de certains postes à responsabilités, un forfait d'heures sous forme de repos d'ARTT peut être attribué et calculé en année civile. Il sera décidé par l'autorité territoriale, après validation des propositions des chefs de service par le directeur général des services.

Le forfait est différencié en fonction des contraintes horaires inhérentes à l'emploi :

- Les membres du comité de direction ont un cycle de 36 heures hebdomadaires, donnant droit à 6 jours d'ARTT auxquels s'ajoute un forfait de 12 jours d'ARTT (cycle de 38 heures hebdomadaires en moyenne).
- Les postes de cadres de catégorie A, B ou C (directeurs, responsables, chefs de projet...) ont un cycle de 36 heures hebdomadaires, donnant droit à 6 jours d'ARTT auxquels s'ajoute un forfait de 3 ou de 6 ou de 9 jours d'ARTT (soit un cycle de 36h30 ou 37h00 ou 37h30 hebdomadaires en moyenne).

Il appartient à chaque chef de service de veiller à la bonne adéquation entre les contraintes horaires du poste et le nombre de jours forfaitaire d'ARTT correspondant.

2. Les postes soumis à des obligations de services

Certains agents, compte tenu du statut particulier de leur emploi et des obligations de service, sont régis par des règles particulières. Il s'agit des :

- Gestionnaires état-civil et agents chargés de l'accueil central de la mairie : 38h30 en moyenne par semaine, du lundi au samedi matin, avec bénéfice de 21 jours d'ARTT dont deux jours imposés (solidarité et ascension).

Dans ces postes, le télétravail, les aménagements horaires et les horaires variables ne peuvent être proposés.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré à la majorité :

Contre :

Bertrand MANTELET

DÉCIDE de mettre en œuvre la nouvelle organisation du temps de travail des agents travaillant en année civile tel que précisé ci-dessus à compter du 1er janvier 2022.

DONNE tous pouvoirs au Maire pour poursuivre l'exécution de la présente délibération.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le



ID : 069-216901496-20211216-20211216_12-DE

Certifié exécutoire par :

Transmission en préfecture le / /

Affichage :

du / / au / /

Clotilde POUZERGUE

Maire

Conseillère métropolitaine

FAIT ET DÉLIBÉRÉ À OULLINS

L'an deux mille vingt et un, le seize décembre

Pour extrait certifié conforme,

Clotilde POUZERGUE

Maire

Conseillère métropolitaine

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif de Lyon par le biais d'une requête sous format papier ou déposée sur le site www.telerecours.fr, dans un délai de deux mois à compter de sa réception. L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse, (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite).