

Extrait du registre des délibérations  
du conseil municipal  
Séance du 21 décembre 2023

DÉLIBÉRATION N° 166/2023	TEMPS DE TRAVAIL - DÉLIBÉRATION MODIFICATIVE - MISE EN CONFORMITÉ DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL EN APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - LISTE DES MÉTIERS À RÉGIMES DÉROGATOIRES
--------------------------	---

L'an deux mille vingt-trois,

Le vingt et un décembre à dix-huit heures,

Le conseil municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Agnès Bourgeois, maire, suivant la convocation faite le 15 décembre 2023.

**Etaient présents :**

Mme Bourgeois, maire

M. Chusseau, M. Faës, Mme Coirier, M. Brianceau, Mme Daire-Chaboy, M. Quéraud, M. Gaglione, M. Audubert, adjoints

Mme Métayer, M. Bouyer, M. Pineau, Mme Hervouet, Mme Cabaret-Martinet, M. Soccoja, M. Quénéa, M. Kabbaj, Mme Landier, Mme Deletang, M. Letrouvé, Mme Leray, M. Gellusseau, M. Mabon, M. Vendé, M. Louarn, M. Le Forestier, Mme Lelion, M. Le Breton, Mme Douaisi, Mme Bihan, M. Simonet, Mme Uzunpinar, M. Jegouic, conseillers municipaux

**Absents excusés ayant donné pouvoir à un collègue du Conseil Municipal pour voter en leur nom :**

Mme Guiu (pouvoir à M. Gaglione), Mme Fond (pouvoir à M. Pineau), Mme Paquereau (pouvoir à Mme Daire-Chaboy), Mme Burgaud (pouvoir à Mme Métayer), M. Jehan (pouvoir à M. Faës), Mme Gallais (pouvoir à Mme Deletang), Mme Desgranges (pouvoir à Mme Douaisi), M. Nicolas (pouvoir à M. Simonet), Mme Bennani (pouvoir à M. Louarn), M. Marion (pouvoir à M. Le Breton)

**Absents non excusés :**

Jean-Louis Gaglione a été désigné(e) secrétaire de séance et a accepté ces fonctions.

## CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

### **OBJET : TEMPS DE TRAVAIL - DÉLIBÉRATION MODIFICATIVE - MISE EN CONFORMITÉ DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL EN APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - LISTE DES MÉTIERS À RÉGIMES DÉROGATOIRES :**

Mme Agnès Bourgeais donne lecture de l'exposé suivant :

Conformément aux dispositions de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 *de transformation de la fonction publique* qui accordaient aux collectivités territoriales un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, le conseil municipal de la commune de Rezé a, par délibération en date du 16 décembre 2022, procédé à la mise en conformité de la durée annuelle du travail de ses agents.

Le préambule de la délibération prenait soin de rappeler les objectifs poursuivis par la collectivité à travers cette refonte du temps de travail des agents :

- Rendre le temps de travail des agents plus lisibles et équitable,
- Prendre en compte, dans les conditions que permet la loi, la spécificité de certains métiers entraînant de la pénibilité,
- Concevoir un système de compensation permettant de renforcer la qualité de vie au travail et de faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle au sein de la collectivité.

Aux termes de cette délibération, le conseil municipal a fixé la durée annuelle du temps de travail à Rezé à 1.607 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et a instauré un régime dérogatoire basé sur une durée annuelle de travail fixée à 1.575 heures.

L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 *relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale* maintenant la faculté de réduire la durée annuelle du 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 souhaité se saisir de cette possibilité, dans l'esprit de la loi du 6 août 2019. Tout comme celle-ci cherche à renforcer « *la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics* » à l'échelle nationale, la commune de Rezé a souhaité profiter de cette réorganisation du temps de travail pour faire de même au niveau intra-communal, entre les métiers.

La recherche de cette équité interne est passée pour la commune par une reconnaissance des particularités des métiers, telles que leurs pénibilités structurelles intrinsèques (ou sujétions), par la mise en place de régimes de temps de travail comptabilisant ces sujétions dans l'optique du respect d'un principe d'équité des devoirs, mais également dans l'objectif de renforcer la stabilité de la continuité de service en canalisant l'usure physique accélérée que génèrent ces pénibilités structurelles intrinsèques propres aux métiers concernés.

La délibération susvisée a fait l'objet d'un certain nombre d'observations de la part du contrôle de la légalité, relatives à la proportion importante d'agents bénéficiant du régime dérogatoire, au manque de précisions associées à la nature des sujétions ou encore aux modalités de mise en œuvre des cycles de travail.

A l'issue d'un cycle d'échanges avec les services de la Préfecture entre juin et novembre 2023, il est apparu nécessaire de faire évoluer la délibération existante d'ici la fin du second semestre 2023, afin de mettre en application les nouvelles modalités à compter du 01 janvier 2024, avec une mise en œuvre différée pour les agents annualisés en référence à la période scolaire au 1er septembre 2024.

#### **I. CHAMP D'APPLICATION**

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

Sont donc concernés par ce règlement, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires spécifiquement applicables à certains personnels :

- . Les fonctionnaires titulaires et stagiaires

## CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

- . Les agents en détachement ou mis à disposition de la collectivité
- . Les agents contractuels de droit public (emplois permanents et non permanents)
- . Les personnels de droit privé (apprentis)
- . 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

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 et 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	<b>1607 heures</b>

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 et viennent donc diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

Certains agents ne sont pas concernés par la durée légale annuelle de travail :

- **Les cadres d'emploi de la filière artistique** bénéficient d'une durée de travail spécifique au regard de la nature de leurs missions, fixée par des dispositions propres à leur statut :

- . Les professeurs d'enseignement artistique (PEA) assurent un enseignement hebdomadaire de 16h ;
- . Les assistants d'enseignement artistique (AEA) assurent un service hebdomadaire de 20h.

- **Les assistantes maternelles** (régies par un ensemble de règles issues du code du travail, du code de l'action sociale et des familles, et de certaines dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale) avec une durée annuelle de 2250h maximum /an.

### III. REGIMES DEROGATOIRES

Par exception, la durée annuelle de 1 607h peut être réduite, par délibération et après avis du comité social territorial, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

#### 1. Les sujétions et leur définition

La possibilité d'attribuer un régime dérogatoire au temps de travail ne peut s'appuyer que sur des sujétions pérennes, systématiques ou structurelles liées à la seule nature des missions exercées par les

## CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

agents.

Ces sujétions doivent alors être limitées et justifiées, permettant ainsi de déterminer précisément leur particularité par rapport aux fonctions habituelles exercées par les autres agents de la commune dans des conditions normales.

Les natures de sujétions retenues sont les suivantes :

**Manutentions manuelles de charges** : toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige un effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

☞ *Exposition quotidienne au portage de très jeunes enfants, le déplacement de manière significative de cartons, de livres, de mobiliers, de containers, de matériaux divers, d'appareils et d'outillages, d'équipements spécifiques (matériels de sonorisation...), de déchets, de chariots, de bacs, de plats, de vaisselle...*

**Travail avec des machines et outils vibrants** : toute utilisation de matériels ou de machines-outils générant des vibrations aux mains et aux bras et/ou à l'ensemble du corps.

☞ *Utilisation journalière de tracteurs, de tondeuses, de tronçonneuses, de débroussailluses, d'autolaveuses, de nettoyeurs haute pression...*

**Travail à contraintes posturales et articulaires** : toute activité de travail nécessitant une posture demandant des amplitudes articulaires extrêmes et/ou la mise en jeu de forces importantes ou encore de certains gestes répétitifs à cadence élevée.

☞ *Exposition quotidienne à la station debout prolongée, aux piétinements, aux déplacements à pied, aux gestes répétitifs à cadence élevée, aux positions à genoux prolongées, au(x) bras en l'air, aux postures accroupies ou en torsion, à la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée, position fixe de la tête et du cou (travail en hauteur) ...*

**Travail en plein air avec une exposition directe aux intempéries et aux aléas climatiques** : tout travail en extérieur exposant les agents à la chaleur, au froid, à la pluie, au vent ou à la neige.

☞ *Exposition régulière à des conditions climatiques extrêmes*

**Travail avec un bruit important** : tout travail ou activité exposant l'agent à des bruits de forte intensité sur une durée importante

☞ *Exposition quasi-continue à des cris en milieu clos avec résonance ou utilisation récurrente de machines-outils, de véhicules, d'extracteurs...*

**Travail en milieu humide ou à vapeurs, à poussières ou fumées (dont eau, chlore, CO2 mécanique)** : tout travail exposant l'agent à un air pollué par des particules nocives malgré l'existence des EPI et des mesures de prévention

☞ *Exposition journalière aux chloramines, aux poussières de bois, aux gaz d'échappements, aux solvants, aux peintures, aux colles, aux produits phytosanitaires*

**Travail en milieu hermétique totalement privé de lumière naturelle** :

☞ *Exposition journalière à la lumière exclusivement artificielle*

**Travail comprenant des week-end et/ou jours fériés** : tout travail incluant une disponibilité le week-end et/ou les jours fériés pour assurer le service au public.

## CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

☞ *Cycle de travail hebdomadaire ou annualisé induisant un travail minimum de 8 week-end par an*

**Travail en horaires décalés** : Tout travail exigeant une disponibilité horaire particulière et imposée pour assurer le service aux usagers

☞ *Cycle de travail hebdomadaire débutant avant 7h30 et/ou finissant après 19h, cycle de travail hebdomadaire avec une large amplitude horaire et une coupure égale ou supérieure à 2h, cycle de travail avec une modulation hebdomadaire supérieure ou égale à 42h, cycle de travail hebdomadaire comprenant un travail de nuit supérieur ou égal à 1h (compris entre 22h et 5h).*

Toute sujétion appliquée à un métier ouvre droit à 8 heures de réduction de temps de travail annuel.

Ces réductions sont cumulables dans la limite de 4, soit 32 heures maximales de réduction annuelles.

### 2. La réduction du temps de travail

Quatre régimes dérogatoires ont été définis, selon le nombre de contraintes retenues pour chaque métier (de 1 à 4 ou plus), donnant droit à la réduction de temps de travail suivante :

- Un régime à 1599 heures (-8 heures) pour 1 sujétion
- Un régime à 1591 heures (-16 heures) pour 2 sujétions
- Un régime à 1583 heures (-24 heures) pour 3 sujétions
- Un régime à 1575 heures (-32 heures) pour 4 sujétions ou plus.

### 3. La liste des métiers concernés

Le tableau joint en annexe liste les métiers justifiant d'une ou plusieurs des contraintes ou sujétions susmentionnées. Selon le nombre de sujétions, ils sont éligibles à l'un des régimes dérogatoires.

#### Métiers relevant du régime dérogatoire à 1599 heures

Direction Culture Patrimoine - Patrimoine et mémoires	Assistant administratif archiviste
Direction Solidarités Santé	Agent accueil Coordinateur EFS Conseiller numérique France Service
Direction Tranquillité publique	Agent de Médiation Agent de surveillance des sorties des écoles Agent de surveillance de la voie publique Agent de surveillance des espaces publics Policier municipal
Direction Education Jeunesse Centre socio-culturel	Animateur information jeunesse Responsable information jeunesse Animateur social
Direction Sports et Vie associative	Responsable d'équipe de maintenance des stades et gymnases spécialité propreté sécurité

#### Métiers relevant du régime dérogatoire à 1591 heures

Direction Culture Patrimoine EMMD	Agent de maintenance et logistique
-----------------------------------	------------------------------------

CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

Direction Culture Patrimoine Médiathèque	Assistant technique du document Assistant logistique et événementiel Coordinateur du circuit du document Assistant de maintenance et de sécurité du bâtiment
Direction Solidarités Santé	Agent local de prévention sociale
Direction dialogue citoyen et communication	Reprographe
Direction Education Jeunesse Centre socio-culturel	Agent de vie quotidienne
	Responsable d'accueil périscolaire et directeur d'accueil périscolaire
	Responsable adjoint d'accueil périscolaire et d'animation d'équipe
Direction Sports et Vie associative	Agent d'accueil piscine Assistant administratif chargé d'accueil régisseur
	Chef de bassin
	Agent polyvalent de surveillance et d'intervention (parcs et cimetières)
Direction Logistique	Agent entretien des véhicules Assistant logistique approvisionnement Assistant logistique parc automobile

**Métiers relevant du régime dérogatoire à 1583 heures**

Direction Culture Patrimoine – Ressources et administration	Agent de propreté (théâtre)
Direction Culture Patrimoine – Patrimoine et mémoires	Archiviste
Direction Education Jeunesse Centre socio-culturel	Animateur éducatif Animateur périscolaire ATSEM ATSEM responsable de secteur
Direction Petite Enfance	Educateurs jeunes enfants Auxiliaire de puéricultrice Assistant Petite Enfance Assistant multi accueil Assistant crèche Responsable adjoint
Direction Restauration	Chargé des fêtes et des cérémonies Plongeurs Aide de cuisine Agent d'entretien Responsable restaurant satellite Responsable restaurant CTM Agents de production Agent d'entretien cuisine centrale Responsable atelier restauration Magasinier Chauffeur livreur
Direction Sports et Vie associative	MNS Educateur Sportif Piscine Surveillant de baignade

CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

Direction logistique	Agents de propreté Assistant logistique Responsable de secteur
----------------------	--

**Métiers relevant du régime dérogatoire à 1575 heures :**

Direction Culture Patrimoine EMMD	Agent d'accueil maintenance et sécurité Agent de sécurité et maintenance Responsable pôle technique (régisseur)
Direction Solidarités Santé	Aide-Soignante Aide à domicile
Direction Sports et Vie associative	Agent de maintenance et de surveillance Agent accueil et d'entretien piscine Agent d'entretien piscine
Direction Logistique	Manutentionnaire Electricien sonorisateur Responsable de l'unité manifestations
Direction Affaires Générales et Juridiques	Agent technique funéraire
Direction Bâti	Electricien, Maçon, Menuisier, Métallier, Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments, Peintre, Plombier chauffagiste, Technicien hygiène et sécurité des bâtiments
Direction Environnement	Conducteur d'engins Ouvrier de maintenance de matériels Jardinier Responsable de secteur Responsable serres pépinières

## CONSEIL MUNICIPAL DU 21 DÉCEMBRE 2023

### **Le conseil municipal,**

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°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47),

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'en application de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, il appartient à la commune de Rezé 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 Rezé 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 07 décembre 2023,

Vu l'avis de la commission finances et moyens généraux du 12 décembre 2023.

### **Après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

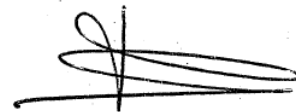
- D'approuver la mise en œuvre des règles de gestion du temps définies à travers la présente délibération à compter du 1er janvier 2024, avec une mise en œuvre différée pour les agents annualisés en référence à la période scolaire au 1<sup>er</sup> septembre 2024,

- D'abroger la délibération n°180-2022 en date du 16 décembre 2022, à compter du 1er janvier 2024,

- D'autoriser Madame la Maire, ou l'Adjointe déléguée aux ressources humaines, à prendre toutes les dispositions nécessaires,

Les crédits nécessaires en dépenses sont inscrits au chapitre 012 du budget de la Ville.

La maire,  
Agnès Bourgeois







# **RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE DU TEMPS DE TRAVAIL À REZÉ**

# PRÉAMBULE

Une délibération en date du 21 décembre 2023 procède à la mise en conformité de la durée annuelle du travail de ses agents conformément aux observations du préfet de Loire-Atlantique et à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le présent règlement précise les modalités et dispositifs de valorisation et comptabilisation du temps de travail ainsi que les règles d'organisation du temps de travail au sein de la collectivité de Rezé. Il a été soumis à la consultation du Comité Social Territorial du 07 décembre 2023. Cette nouvelle réglementation générale du temps de travail au sein de la Ville de Rezé et du CCAS entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les règles et dispositifs qui composent ce règlement ont été déterminés **par 2 moyens** :

- Par la transposition des dispositions normatives des lois et décrets (notamment la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019)
- Par l'appropriation et l'application des dispositions négociables prévues par les lois et décrets, pour adapter la réglementation du temps de travail à la situation de la collectivité de Rezé.

À la suite de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la ville de Rezé a élaboré ce nouveau cadre de règles et dispositifs en **poursuivant plusieurs objectifs** :

- L'adaptation de l'organisation du travail aux objectifs du service public et aux besoins des usagers, nécessitant une certaine souplesse,
- La recherche d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle de l'agent,
- L'instauration d'un temps de travail lisible et équitable,
- La prise en compte, dans les conditions que permet la loi, de la spécificité de certains métiers entraînant de la pénibilité.

À ce titre, ce règlement s'adresse **à tous les services de la collectivité** pour lesquels il a vocation à clarifier les règles d'organisation du travail des agents mais également **aux agents eux-mêmes**, afin qu'ils aient une meilleure compréhension des règles qui régissent leur temps de travail et une connaissance des dispositifs déployés d'aménagement du temps de travail dont ils peuvent bénéficier. Ce règlement général s'applique à tous les agents employés par la mairie de Rezé et le CCAS, quel que soit leur statut.

Par souci de lisibilité et pour tenter de limiter la complexité que peut représenter la lecture du document, le rédacteur se réfère tant aux agentes de sexe féminin qu'aux agents de sexe masculin par le terme de « agent », employé dans son sens universel.

Toute modification ultérieure du présent règlement, tout ajout (annexes notamment) ou tout retrait sera soumis à l'avis préalable du comité social territorial et à l'approbation du conseil municipal.

Ce règlement peut être complété par des règlements internes ou notes de service spécifiques à chaque service, qui seront soumises à l'avis du comité social territorial.

Ce règlement abroge le précédent règlement du temps de travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Tous les dispositifs dérogatoires à la durée annuelle du temps de travail précédemment acquis, pour tous les agents ou par secteurs d'activité, sont abrogés par le présent règlement.

## Table des matières

Article 1 - Durée et modalité de calcul du travail effectif annuel d'un agent .....	4
Article 2 - Régimes de travail effectif de droit commun et dérogatoires .....	5
Article 3 – Journée de solidarité.....	5
Article 4 – Jours Fériés .....	6
Article 5 - Taux d'emploi, temps partiel et temps non-complet .....	7
Article 6 – Durée de travail effectif et Cycles de travail .....	8
Article 6-A - Principes généraux règlementaires de l'organisation des cycles de travail.....	8
Article 6-B - Cycles de travail, saisonnalité et annualisation.....	8
Article 6-C- Options de travail hebdomadaires et jours de réduction du temps de travail (RTT) .....	9
Article 6-D - Flexibilité des horaires des cycles de travail : horaires fixes, horaires variables et plages fixes .....	12
Article 6-E - Heures supplémentaires, heures complémentaires et récupérations.....	13
Article 7- Congés et autorisations spéciales d'absence .....	14
Article 7-A – Congés spécifiques .....	14
Article 7-B-Jours de congés supplémentaires dit « de fractionnement ».....	17
Article 7-C - Autorisations spéciales d'absences .....	17
Article 7-D – Don de jours de repos .....	17
Article 8- CET .....	19
Article 9- Astreintes.....	20

## Article 1 - Durée et modalité de calcul du travail effectif annuel d'un agent

Référence légale : Article 1 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.

La durée de travail effectif (c'est-à-dire hors heures supplémentaires) d'un agent est légalement fixée de base à **35 heures par semaine** pour un total de base de **1 607 heures par an**.

L'année d'un agent se compose de :

- 52 dimanches,
- 52 repos hebdomadaires (généralement le samedi),
- 25 jours de congés règlementaires,
- Entre 7 et 11 jours fériés (le nombre de jours fériés tombant en weekend fluctuant d'une année sur l'autre, le chiffre de 8 jours fériés est pris règlementairement dans les calculs),
- Le reste étant des jours « travaillables » appelés jours ouvrés. Soit 365 jours -52 dimanches-52 repos hebdomadaires- 25 jours de congés règlementaires - 8 jours fériés forfaitairement = **228 jours ouvrés**.

La base de 1607 heures de travail annuelles est réalisée sur une base de 228 jours de 7h.

Dans les faits, le temps de travail effectif réel d'un agent varie chaque année de +1 à -3 jours ouvrés en fonction du nombre de fériés qui tombent en weekend, sauf pour les agents dont le temps de travail est annualisé, dont le nombre d'heures travaillées est fixe chaque année.

Pour certains métiers, la durée annuelle de travail effectif a été réduite par rapport au régime de droit commun de 1607h pour tenir compte de sujétions (c'est-à-dire d'assujettissements à des contraintes particulières) liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. En plus du régime de droit commun de 1607 heures, il existe 4 régimes dérogatoires de 1599h, 1591h, 1583h et 1575h au sein de la collectivité de Rezé. La liste des métiers concernés par le régime dérogatoire est définie dans la délibération.

[Confère Article 2 : Régimes de travail effectif et sujétions]

Sur les heures de travail effectif d'un agent (quel que soit son régime de travail et métier), 7 heures sont réalisées dans le cadre de la journée de solidarité qui consiste en des heures de travail non rémunérées. [Confère Article 3 : Journée de solidarité]

Le temps de travail effectif attendu d'un agent peut aussi varier soit du fait de sa volonté via la demande du dispositif de travail en temps partiel soit car l'emploi occupé par l'agent a été construit avec la caractéristique d'être à temps non-complet. Dans ces deux cas, le temps de travail effectif de l'agent est calculé avec un taux d'emploi appliqué au régime de temps de travail effectif caractéristique de ce métier s'il était à temps complet. [Confère Article 4 : Taux d'emploi, temps partiel et temps non-complet]

Un agent peut bénéficier de 1 ou 2 jours de congés en plus (et donc d'une réduction de fait de son temps de travail annuel) s'il prend un certain nombre de jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. [Confère Point 6-B : Jours de congés supplémentaires dit « de fractionnement »]

Un agent a droit à des congés supplémentaires exceptionnels s'il se retrouve concerné par certaines situations exceptionnelles, tel que la maladie ou la maternité/paternité par exemple. [Confère Point 6-A : Congés spécifiques]

## Article 2 - Régimes de travail effectif de droit commun et dérogatoires

Référence légale : Article 2 du Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Le régime de travail effectif de base, de droit commun, est de 1 607h annuel, tel que décrit à l'article 1 du présent règlement.

L'article du décret référencé ci-dessus donne à la collectivité la possibilité de « *réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail [...] pour tenir compte de 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* ».

Par l'appropriation et l'application de cette disposition, **4 régimes dérogatoires de temps de travail** ont été institués au sein de la Ville en parallèle du régime de droit commun de 1607h :

- **Un régime annuel de 1599h**, correspondant à une réduction de 8 heures,
- **Un régime annuel de 1591h**, correspondant à une réduction de 16 heures
- **Un régime annuel de 1583h**, correspondant à une réduction de 24 heures
- **Un régime annuel de 1575h**, correspondant à une réduction de 32 heures.

Le régime dérogatoire s'applique aux métiers qui comportent des sujétions liées :

- **À la nature des missions** : contraintes posturales et articulaires, manutentions manuelles de charges, milieu bruyant...
- Et/ou **aux cycles de travail** : modulation importante du cycle de travail, travail en horaires décalés, amplitude horaire, travail le week-end.

## Article 3 - Journée de solidarité

Référence légale : Articles L3133-7 à L3133-12 du Code du travail

Chaque année, tout agent effectue réglementairement une **journée de solidarité** qui consiste en une période de travail classique, **non rémunérée et égale à une durée de 7h** quel que soit le rythme hebdomadaire ou annuel de l'agent.

À Rezé, pour sa réalisation, cette journée de solidarité prend la forme suivante :

- **Pour les agents disposant de RTT** : la suppression d'un jour de RTT.
- **Pour les agents annualisés sans RTT** : cette durée est incluse dans la durée annuelle de travail.
- **Pour les agents aux 35h et régime effectif de 1607h (sans RTT)** : l'ajout de 7 heures supplémentaires non rémunérées. La journée de solidarité est fractionnée et sa réalisation étalée sur plusieurs jours.

Pour les agents à temps partiel ou non complet, les règles ci-dessus s'appliquent suivant leur cas mais la durée de 7 heures est réduite proportionnellement au taux d'emploi.

*NB : Cette journée de solidarité est comptée dans la durée de travail effectif attendue d'un agent mais doit prendre la forme d'heures supplémentaires pour un agent aux 1607h et 35h hebdomadaire. En effet, la multiplication des 228 jours ouvrés de travail par 7h de travail journalier de base aboutit à 1596 heures de travail, 1600 heures avec l'inclusion des 4h d'arrondi réglementaire. Les 7h de journée de solidarité n'ont donc pas, dans le cycle de base de 35h pour un régime de 1607h, de jour ouvré alloué pour leur réalisation ; elles doivent dans ce cas être réalisées sous la forme d'heures supplémentaires pour ne pas empiéter sur un jour de repos hebdomadaire. Dans ce cas, comptabilisé réglementairement comme du temps de travail effectif malgré sa réalisation sous la forme d'heures supplémentaires, le temps de la journée de solidarité ne donne pas droit à une compensation en termes de repos sous les modalités des heures supplémentaires classiques.*

## Article 4 : Jours fériés

La circulaire n°1452 du 16 mars 1982 précise qu'une circulaire ministérielle détaille chaque année les jours fériés et chômés qui sont accordées lorsque les nécessités de service le permettent (par principe, 11 jours dans l'année civile). Pour le décompte de la durée annuelle de travail, un nombre forfaitaire moyen de 8 jours fériés par an est retenu sur ces 11 jours.

Il n'y a pas lieu de recalculer le temps de travail en fonction d'un jour férié, que celui-ci tombe sur un jour travaillé ou sur un jour non travaillé. Toutefois, pour les agents en cycle annualisé, la collectivité s'assurera chaque année des modalités d'exercice des 1 607 heures, en prévoyant notamment le décompte des jours fériés au réel.

Les jours fériés chômés ne peuvent pas être récupérés, ni par l'agent, ni par l'administration. L'administration ne peut donc pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié. De même, un agent ne peut pas prétendre à un jour de congé supplémentaire ou à une indemnité compensatrice quand un jour férié tombe un jour non travaillé.

L'agent à temps partiel ne peut pas non plus modifier son emploi du temps, quand un jour férié tombe un jour où il ne travaille pas. Si des agents publics sont amenés à travailler le 1er mai, leur rémunération sera majorée du versement des indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés de la même façon que pour tout autre jour férié. La récupération sur le temps de travail s'effectue selon les mêmes modalités.

## Article 5 - Taux d'emploi, temps partiel et temps non-complet

Référence légale : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Concernant son taux d'emploi, il existe 3 situations pour un agent :

- **Le temps complet :**

L'agent occupe un emploi créé pour une durée de travail de 35h hebdomadaires (qu'il peut parfois remplir à un rythme hebdomadaire supérieur via une autre option de travail). Il réalise l'intégralité de ses heures de travail effectif et a un taux d'emploi de 100%.

- **Le temps partiel :**

L'agent occupe un emploi créé pour une durée de travail de 35h hebdomadaires mais il ne réalise qu'une part des heures de travail effectif initialement prévues pour ce métier, **à la suite d'une demande de sa part**. Il a un taux d'emploi inférieur à 100% qu'il a lui-même choisi après en avoir formulé la demande, et avoir obtenu l'avis favorable de son responsable et l'accord de la collectivité. La rémunération de l'agent est réduite à due proportion du taux d'emploi conformément à la réglementation. Le temps partiel ne peut être déployé pour un emploi que suite à la demande explicite et motivée de l'agent qui l'occupe.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel peut être de droit et systématiquement accordé :

- Naissance ou adoption d'un enfant jusqu'à ses 3 ans,
- Soins donnés à un membre de sa famille gravement malade ou victime d'un accident grave,
- Handicap de l'agent,
- Motif thérapeutique de l'agent (suite à prescription du médecin traitant)

Peuvent faire la demande d'un temps partiel de droit, les agents titulaires et stagiaires ou contractuels, à temps complet ou non complet. Les taux d'emplois ouverts pour le temps partiel de droit et desquels les agents peuvent faire la demande, systématiquement accordée, sont : 50% 60% 70% ou 80% d'un temps plein.

S'il est demandé pour un autre motif que ceux listés, le temps partiel peut être accordé sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail au sein du service et par rapport au métier. Peuvent faire la demande d'un temps partiel n'étant pas de droit les fonctionnaires titulaires et stagiaires, en activité ou détachement, à temps complet et les agents non titulaires à temps complet, à condition d'avoir été employés depuis plus d'un an à temps complet.

Les taux d'emplois ouverts pour le temps partiel sur autorisation et desquels les agents peuvent faire la demande sont : 50% 60% 70% 80% ou 90% d'un temps plein.

A Rezé, le temps partiel se **réalise dans un cadre hebdomadaire ou sur la quinzaine**, avec un nombre de jours, demi-journées ou heures de travail réduit sur la semaine.

Les demandes doivent être transmises aux ressources humaines 2 mois avant la mise en place du temps partiel. Les périodes de référence des temps partiel sont organisées sur l'année scolaire pour les **agents annualisés** (demande à transmettre avant le 30 juin pour une mise place au 1<sup>er</sup> septembre) et sur l'année civile pour les **agents non annualisés** (demande à transmettre avant le 31 octobre pour une mise place au 1<sup>er</sup> janvier).

- **Le temps non-complet :**

L'agent occupe un emploi créé pour une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires. Il a un taux d'emploi inférieur à 100% en tant que caractéristique inhérente à son emploi et réalise des heures de travail déterminées par son taux d'emploi. La rémunération de l'agent est indexée sur son taux d'emploi.

## Article 6 – Durée de travail effectif et Cycles de travail

### Article 6-A - Principes généraux règlementaires de l'organisation des cycles de travail

Référence légale : Articles 2 et 3 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

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, **ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.**

**Le repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à **35 heures**.

La **durée quotidienne du travail** ne peut excéder **10 heures**.

Les agents bénéficient d'un **repos minimum quotidien de 11 heures**.

**L'amplitude maximale de la journée** de travail est fixée à **12 heures**.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures y compris dans les secteurs culturels et événementiels de la ville. Pour les agents dont le travail de nuit est régulier, hors heure supplémentaire, une majoration indemnitaire de travail de nuit prévue par la loi est versée pour toute heure réalisée à partir de 21h.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Un service peut déroger aux règles énoncées ci-dessus uniquement lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, après étude par la DRH, et avis du comité social territorial.

Par délibération, la **pause méridienne** dans la collectivité de Rezé **ne peut être inférieure à 40 minutes**.

Celle-ci peut être intégrée dans le cycle de travail des agents d'un métier d'un service si ce temps est de fait du temps de travail effectif c'est-à-dire un « 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. ». L'ouverture de ce dispositif pour certains agents dans un service requiert la validation du comité social territorial en amont.

Sont intégrés dans le temps de travail, pour les agents devant porter une tenue de travail spécifique pour l'exercice de leurs fonctions, 4 minutes d'habillage par journée de travail, 4 minutes de déshabillage par journée de travail et pour les métiers concernés 10 minutes de douche par journée de travail. Ces valeurs comptabilisées s'appliqueront uniformément à tous les services concernés par de tels temps.

### Article 6-B - Cycles de travail, saisonnalité et annualisation

Référence légale : Articles 4 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

Le travail effectif d'un agent est organisé selon des périodes de référence appelées « cycles de travail ». Le rythme hebdomadaire et les horaires de travail d'un agent sont définis à l'intérieur de ces cycles de référence, qui peuvent varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

**En cycle de référence hebdomadaire**, un agent effectue le même nombre d'heures chaque semaine de façon à respecter sa durée de travail effectif annuelle. Ce cycle s'applique par défaut et concerne les agents des services qui exercent un métier où l'activité n'est pas soumise à une saisonnalité particulière.



**En cycle de référence annuel, ou « annualisé »,** le nombre d'heures effectuées chaque semaine par un agent est variable entre les semaines, mois ou trimestres et le temps de travail est planifié sur l'année de façon à respecter la durée de travail effectif annuelle de l'agent. Ce cycle s'applique aux agents dont l'activité est soumise à une saisonnalité particulière. L'ouverture de l'application d'un cycle de référence annuel à un métier au sein d'un service requiert la consultation du comité social territorial.

## Article 6-C - Options de travail hebdomadaires et jours de réduction du temps de travail (RTT)

Référence légale : Articles 6 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

Un agent peut réaliser ses heures de travail effectif à un rythme hebdomadaire supérieur à 7 heures par jour. Des heures de repos compensatoires sont alors versées sous la forme de jours de réduction du temps de travail (RTT) qui viennent diminuer le nombre de jours travaillés dans l'année.

Le nombre de jours de RTT est calculé en proportion du travail effectif accompli. Si l'agent est à temps partiel, le nombre de jours de RTT est réduit proportionnellement à son taux d'emploi.

À noter que les périodes d'astreinte ne constituent règlementairement pas des périodes de travail effectif sauf en cas d'intervention et ne sont à ce titre pas comptabilisées dans le temps de base qui sert à calculer les RTT.

En principe, les agents annualisés ne sont pas concernés par ce dispositif et n'ont pas de RTT. Toutefois, pour les agents annualisés pour des raisons de saisonnalité dont le cycle de travail est varié mais très régulier (par exemple 1 cycle période scolaire/1 cycle vacances scolaires ou 3 cycles selon les saisons...), des RTT calculés sur la moyenne et tenant compte de la répartition des différentes périodicités sont calculés et octroyés, dont le nombre varie au réel des fériés tombés chaque année en jour ouvré de travail. Les ajustements de temps de travail pour cause de maladie sont réalisés sur ce quota de jours à l'instar du quotient de réduction des agents non annualisés.

Les agents contractuels d'une durée inférieure à 1 an, ne peuvent bénéficier de ce dispositif, sauf de manière exceptionnelle après accord de leur hiérarchie, ou si cette option est inhérente au poste et à l'organisation du service. Pour les agents contractuels d'une durée de contrat supérieure à 1 an : les modalités de choix sont similaires à celles des titulaires exerçant le même métier.

Les agents à temps non complet voient leur taux d'emploi défini par rapport à une base hebdomadaire de 35h en fonction d'un besoin spécifique. Ils pourront toutefois bénéficier d'un aménagement du temps de travail, sur la base de 36h hebdomadaires, pour générer des RTT, sous réserve des nécessités de service, de nature des missions et d'accord du responsable. Ces demandes seront étudiées au cas par cas par le service de gestion du temps RH avant validation.

La coexistence de plusieurs régimes de travail effectif à Rezé implique un nombre de jours de RTT qui varie pour une même option de travail, découlant d'une base de décompte du temps de travail variable. Le tableau ci-dessous présente le nombre de jours de RTT attribué pour le régime général selon l'option de cycle de travail de l'agent :

Régime général à 1607h							
Durée moyenne hebdomadaire	Nature du cycle	Rythme journalier moyen	Jours de congés annuels	Jours de fractionnement	Jours de RTT (après déduction de la journée de solidarité)	Aménagement du temps de travail/cycle	Modalité de pose de congés et de RTT
35h	Hebdomadaire	7h00	25	2	0	5 jours	Libre
35h	Hebdomadaire	8h45	20	2	0	4 jours	Libre
35h32	Hebdomadaire	8h53	20	2	2	4 jours	Libre
36h	Hebdomadaire	7h12	25	2	5	5 jours	Libre
36h30	Hebdomadaire	7h18	25	2	8	5 jours	Libre
37h	Hebdomadaire	7h24	25	2	11	5 jours	Libre
37h30	Hebdomadaire	7h30	25	2	14	5 jours	Libre
38h	Hebdomadaire	7h36	25	2	17	5 jours	Libre
38h30	Hebdomadaire	7h42	25	2	19	5 jours	Libre
39h	Hebdomadaire	7h48	25	2	22	5 jours	Libre
39h30	Hebdomadaire ou quinzaine	7h54	25	2	25	5 ou 4,50 jours/ semaine ou 9 jours / quinzaine	Libre
40h	Hebdomadaire ou quinzaine	8h00	25	2	27	5 ou 4,50 jours/ semaine ou 9 jours / quinzaine	Libre
Variable en fonction de la modulation	Annuel	Variable en fonction de la modulation	Variable en fonction de la modulation	2	Variable en fonction des cycles	Modulable	Partiellement imposée (fermeture de structures, vacances scolaires...)

*NB : Méthode de calcul des RTT (arrondi à la demi-journée)*

*Exemple de calcul des RTT pour un agent d'option 37h et régime effectif de 1607h :*

- *228 jours ouvrés travaillés \*7,4 h travaillées par jour =1687,2 heures théoriquement travaillées à ce rythme (L'option 37h sur 5 jours correspond à 37/5 = 7,4h travaillées par jour)*
- *1687,2h-1600h = 87,2 heures théoriquement travaillées en trop par rapport au temps effectif attendu (Le temps de la Journée de Solidarité n'entre pas dans le nombre du temps de travail effectif attendu car ce temps s'effectue sur un RTT, à posteriori du calcul des RTT)*
- *87,2h/7,4h par jour =11,78 jours arrondi à 12 jours de RTT d'option 37h accordés pour ne pas dépasser le temps de travail effectif attendu de 1600h au moment du calcul. Le temps effectif attendu de la journée de solidarité de 7h est ensuite placée sur un jour de RTT. Une option de 37h et régime effectif de 1607h donne droit à 11 jours de RTT net après placement de la journée de solidarité.*

**Les options de travail hebdomadaire ouvertes aux agents dépendent des nécessités de service.** Du fait de la nature spécifique de leurs missions, certains métiers se voient imposer leur option de travail. En règle générale et par défaut, les options ouvertes sont 36h+36h30+37h ainsi que 38h30+39h+39h30 et 40h (40h pour régime général uniquement).

Pour les métiers où l'option des 40h est retenue et sous réserve de l'accord du responsable de service, au vu de la nature de ses missions, les agents peuvent aménager leur temps de travail sur 4,5 jours par semaine ou 9 jours par quinzaine en utilisant les RTT naturellement générés par une option « haute », à rythme hebdomadaire important. A titre indicatif, environ 23 RTT sont nécessaires pour s'aménager un tel cycle. Cet aménagement du temps de travail doit s'effectuer en début d'année sur le logiciel de pose des RTT. Les plages horaires couvertes par cette utilisation des RTT sont alors non travaillables sauf à l'initiative de l'agent, par report de ce RTT/demi-RTT, et de manière exceptionnelle.

Le choix de son option et de ses modalités d'organisation par un agent est validé par le chef de service pour lui permettre de garantir le bon fonctionnement de sa structure, et pour une durée d'un an tacitement reconductible, sauf évènement intervenant en cours d'année justifiant un changement d'option.

Les jours de RTT doivent être planifiés et, a minima, répartis équitablement entre les deux semestres. Un rythme régulier de pose des RTT peut être imposé dans certains services, pour garantir le bon fonctionnement du service et répondre aux nécessités de service.

Les jours de RTT accordés au titre d'une année civile sont versés au début de l'année civile considérée et décomptés au fur et à mesure de leur utilisation.

Les congés pour raison de santé et les autorisations spéciales d'absence (ASA) réduisent à due proportion le nombre de jours de RTT. [\[Confère Point 6-A : Congés spécifiques\]](#)

Dans l'attente d'un logiciel de gestion du temps de travail, un système de suivi des horaires via tableau est mis en place, sous la responsabilité des chefs de service.

Du fait de la spécificité de leur cycle de travail, les agents relevant du cycle « Mardi->Samedi » ont en moyenne 2 jours de congés de moins que leurs collègues relevant d'un cycle « Lundi->Vendredi », le lundi de Pâques et le lundi de Pentecôte tombant systématiquement hors de leur cycle de travail. A ce titre la valeur forfaitaire de 8 pour représenter les fériés tombant sur jour ouvré de travail lors du calcul des RTT, ne reflète pas la réalité. Pour faire correspondre la réalité en matière de férié des agents de cycle Mardi->Samedi aux modalités de calcul de RTT fixées par le législateur, 2 jours non travaillés, qui prendront la forme de 2 jours de RTT supplémentaires, seront crédités aux agents de cycle Mardi->Samedi sur un régime à 1607h/an, en plus des RTT naturellement générés par leur option, au titre d'un crédit de 2 RTT compensatoires.

Les jours de RTT non pris au cours d'une année ne pourront être reportés au-delà du 31 décembre de l'année considérée, ni même faire l'objet d'une quelconque indemnisation. Ils peuvent toutefois être épargnés sur le CET dans la limite de 5 jours.

De même au départ de l'agent, les jours de RTT non pris seront définitivement perdus et ne pourront faire l'objet d'une indemnisation.

## Article 6-D - Flexibilité des horaires des cycles de travail : horaires fixes, horaires variables et plages fixes

Référence légale : [Articles 6 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]

Les horaires standards d'ouverture des services au sein de la collectivité de Rezé sont :

**8h30-12h30 et 13h30-17h30.**

En matière de flexibilité des horaires, il existe 2 situations:

- **Les agents à horaires variables :**

Un dispositif d'horaires variables est déployé au sein de la collectivité et s'applique par défaut aux agents.

Ce dispositif prévoit des **plages horaires fixes** au cours desquelles la présence des agents est obligatoire :  
**9h30-12h et 14h-16h.**

Un agent à horaires variables doit obligatoirement être présent sur ces plages fixes mais peut moduler librement ses horaires (par exemple son heure d'arrivée et de départ) en dehors de ces plages fixes, sous réserve des nécessités de service, des permanences et de l'accomplissement de sa durée de travail effectif annuelle et hebdomadaire.

Un agent à horaires variables souhaitant à titre exceptionnel s'absenter durant une partie des plages fixes peut y être autorisé par son responsable sous réserve des nécessités de service en utilisant des heures de récupération pour cette durée. Il n'est pas obligé d'utiliser une demi-journée de congé ou récupération intégrale.

Un dispositif de crédit-débit hebdomadaire peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une semaine sur l'autre (20h maximum). Ces heures sont à récupérer via la modulation sur les plages variables. De manière exceptionnelle, et avec l'accord du responsable, elles peuvent faire l'objet de récupération par journée ou demi-journée, ou par heures fractionnées sur les plages fixes, uniquement pour les agents de catégorie B et C.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

- **Les agents à horaires fixes :**

Du fait de la nature spécifique de leurs missions, par exemple le service à l'usager, certains métiers exigent pour leur réalisation que l'intégralité du temps de travail soit planifiée. Dans ce cas, l'agent est à horaires fixes et doit obligatoirement être présent sur l'intégralité des heures déterminées dans son cycle de travail, sans possibilité de flexibilisation des horaires.

De même, l'option de rythme de travail hebdomadaire est imposée à l'agent à horaires fixes.

Un agent à horaires fixes souhaitant à titre exceptionnel s'absenter durant une partie de ses horaires peut y être autorisé par son responsable sous réserve des nécessités de service en utilisant des heures de récupération pour cette durée. Il n'est pas obligé d'utiliser une demi-journée de congé ou récupération intégrale.

## Article 6-E - Heures supplémentaires, heures complémentaires et récupérations

Référence légale : Articles 3, 4 et 7 du Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Agent à temps complet : les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées à la demande du chef de service, pour les nécessités de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail de l'agent, c'est-à-dire en « heures hors-cycle [de travail] ». Elles doivent, dans la mesure du possible, demeurer exceptionnelles.

Par délibération, à la Ville de Rezé, elles sont en principe récupérées. Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des heures supplémentaires effectuées. Pour les agents de catégorie B et C, le repos compensateur peut être remplacé par une rémunération, dans la limite de 25 heures mensuelles, et 100 h annuelles, avec accord de la hiérarchie et de la DRH.

Pour les agents à horaires variables, les heures de travail sont considérées comme hors-cycle, et donc en tant qu'heures supplémentaires, à compter de 18h si elles sont effectuées après ces bornes horaires sur demande spécifique et explicite du chef de service.

Si la réalisation de temps de travail de l'agent après ces bornes horaires découle de son choix d'option et de son organisation personnelle du travail dans le cadre des horaires variables, ces heures sont considérées comme des heures de travail régulier. Par exemple, un agent ayant choisi de débiter sa journée plus tardivement et de prendre une longue pause méridienne et de ce fait finissant sa journée après 18h pour effectuer son volume horaire journalier réglementaire ne verrait pas ce temps passé 18h considéré comme des heures supplémentaires mais comme des heures régulières, intégrées dans son cycle de travail.

Par ailleurs, pour un agent à horaires variables, le volume horaire hebdomadaire réalisé dans le cycle de travail doit faire l'objet d'une autorégulation par l'agent sur ses plages variables et ne donne lieu ni à récupération, ni à rémunération au titre d'heures supplémentaires. Il doit ainsi moduler ses heures d'arrivées et de départ sur les plages variables pour résorber l'excédent horaire produit par des journées plus longues. Les heures réalisées au-delà des obligations journalières et hebdomadaires dans le cycle de travail peuvent faire l'objet d'un report d'une semaine à l'autre dans la limite de 20h. Les heures réalisées les jours fériés ou un jour habituellement non travaillé (dont samedi et dimanche) sont des heures hors cycles et donc des heures supplémentaires traitées comme telles.

Pour les agents à horaires fixes non annualisés, une heure ajoutée en plus des heures planifiées est une heure hors cycle et considérée comme une heure supplémentaire.

Les heures de récupération versées au titre des heures supplémentaires réalisées peuvent être posées par journée entière, par demi-journée, ou de manière exceptionnelle par heures sur les plages fixes.

Les heures supplémentaires réalisées de nuit (à partir de 22h) ou un dimanche ou jour férié sont majorées de 100% si elles sont récupérées (auquel cas 1h travaillée = 2h récupérées) ; En cas de paiement, les heures supplémentaires réalisées de nuit (à partir de 22h) seront majorées de 100% et celles réalisées un dimanche ou un jour férié seront majorées des deux tiers.

- Agent à temps non complet ou temps partiel : les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un agent à temps non complet à la demande du chef de service dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires sont récupérées dans les mêmes conditions qu'énoncées ci-dessus. Elles peuvent également être indemnisées, sans dépasser l'équivalent d'un temps plein.

## Article 7- Congés et autorisations spéciales d'absence

Référence légale : Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ; Article 4 du Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Un agent à temps plein bénéficie d'un congé réglementaire annuel égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service soit 25 jours de congés réglementaires pour un cycle hebdomadaire de 5 jours et 20 jours de congés réglementaires pour un cycle hebdomadaire de 4 jours. Ce nombre est proratisé pour les agents à temps non complet ou à temps partiel en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par semaine.

Pour les agents annualisés, les périodes de congés annuels sont planifiées sur les plages non travaillées. Pour les agents non annualisés, le planning des congés des agents est défini par le chef de service après consultation des agents et en tenant compte des nécessités de service.

Pour tout agent, de par la loi, l'absence du service par pose de RTT et de congés ne peut excéder trente et un jours calendaires consécutifs (sauf dans le cas d'une pose de jours de CET).

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, sauf pour les agents non titulaires qui ne peuvent, en raison des nécessités de service, épuiser leurs congés avant la fin du contrat.

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels restant dus au titre de l'année écoulée en raison d'un congé de maladie se voit accorder le report de ses congés annuels.

La période de report est fixée à 15 mois, jusqu'au 31/03/N+2 pour les congés non pris en année N, dans la limite de 20 jours.

À Rezé, les congés non pris pour cause de maladie précédant un départ à la retraite, une mutation, ou en cas de décès sont indemnisés. L'indemnisation des congés annuels est ouverte aux agents contractuels qui, en fin de contrat, n'ont pu, du fait de l'administration, solder leurs congés

Une période de congé annuel ou de RTT ne peut être interrompue, ni même substituée, par une autorisation d'absence, dans la mesure où celle-ci n'est accordée que pour permettre à un agent qui aurait dû être présent pour assurer ses fonctions, de s'absenter exceptionnellement de son service. Ces autorisations ne sont pas non plus récupérables.

### Article 7-A – Congés spécifiques

Référence légale : [Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ; Articles L1225-16 à L1225-28 du code du travail Article 13 du Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale avec article L. 1225-35 du code du travail]

S'il se retrouve concerné par une ou des situations parmi les suivantes, en plus des jours de congés réglementaires, un agent a droit à :

- **des congés pour raison de santé** (congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée)

*NB : Les congés pour raison de santé réduisent le nombre RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés selon un quotient de réduction qui est égal au nombre de jours ouvrés par an (228) divisé par le nombre de jours de RTT d'un agent. Lorsque l'agent atteint, au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence égal au quotient de réduction, une journée de RTT est déduite de son crédit annuel de jours de RTT.*

Les agents qui n'exerceront pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), auront droit à un crédit de jours de RTT calculé au prorata de la durée de services accomplis, **arrondi à la demi-journée la plus proche**, comme suit.

*Par exemple, un agent disposant de 6 jours de RTT sur l'année a un quotient de réduction de  $228/6=38$ . Lorsque son absence pour maladie atteint 38 jours par an, une journée de RTT est déduite de son capital de 6 jours (2 jours lorsque l'absence atteint 72 jours, etc.). Un agent disposant de 19 jours de RTT a lui un quotient de réduction de  $228/19=12$ . Lorsque son absence pour maladie atteint 12 jours par an, une journée de RTT est déduite de son capital de 19 jours...*

- **des congés de maternité**, partiellement obligatoires : une agente peut renoncer à une partie de ces congés mais doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant:

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître (jumeaux, triplés...), cette valorisation primant sur la précédente :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

En cas de situation particulière (pathologie liée à la grossesse / accouchement tardif / accouchement prématuré/ hospitalisation de la mère ou du nouveau-né) les congés prénatal ou postnatal peuvent être allongés.

La rémunération durant une période de congé maternité (prénatal et postnatal) est intégralement versée (traitement indiciaire, indemnité de résidence, NBI, supplément familial de traitement...)

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour la carrière et l'avancement (d'échelon et de grade) et pour la retraite et ne modifie pas les droits aux congés.

Une agente à temps partiel est considérée comme à temps plein pendant la durée de son congé de maternité.

- **des congés de paternité et d'accueil de l'enfant**, de 25 jours pour la naissance d'un enfant et 32 jours en cas de naissance multiple (jumeaux, triplés...).

La rémunération durant une période de congé paternité et d'accueil de l'enfant est intégralement versée (traitement indiciaire, indemnité de résidence, NBI, supplément familial de traitement...)

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité pour la carrière et l'avancement (d'échelon et de grade) et pour la retraite et ne modifie pas les droits aux congés.

Un agent à temps partiel est considéré comme à temps plein pendant la durée de son congé de paternité.

- **des congés d'adoption**, dont la durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et selon qu'il soit réparti ou non entre 2 parents.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

La rémunération durant une période de congé d'adoption est intégralement versée (traitement indiciaire, indemnité de résidence, NBI, supplément familial de traitement...)

Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité pour la carrière et l'avancement (d'échelon et de grade) et pour la retraite et ne modifie pas les droits aux congés.

Un agent à temps partiel est considéré comme à temps plein pendant la durée de son congé d'adoption.

- **des congés de formation professionnelle**
- **des congés pour validation des acquis de l'expérience**
- **des congés pour bilan de compétence**
- **des congés pour formation syndicale**
- **des congés de solidarité familiale**, lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou ayant désigné l'agent comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- **des congés de présence parentale**, accordés au père ou à la mère d'un enfant à charge sujet à une maladie, un accident ou un handicap présentant une gravité particulière et rendant indispensable sa présence dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 3 ans pour un même enfant et la même pathologie.



- **des congés de proche aidant**, accordés au fonctionnaire en activité pour une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code.
- **des congés pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle** pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile.

## Article 7-B-Jours de congés supplémentaires dit « de fractionnement »

Référence légale : [Article 1 du Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.]

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours.

Il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Ce dispositif est ouvert à tous les agents : titulaires, contractuels, temps pleins, temps partiel et temps non-complets réalisant les conditions ci-dessus.

Tout agent dont les périodes de congés sont imposées mais qui respecte de fait les conditions ci-dessus bénéficie du dispositif.

Dans le cas d'une comptabilisation annualisée du temps de travail, les heures correspondant à ces jours de congés sont directement soustraites de la durée de travail annuelle effective de l'agent, dès lors que les conditions sont remplies.

## Article 7-C - Autorisations spéciales d'absences

Référence légale : Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; Article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; Article 45 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Un agent bénéficie d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Un décret en Conseil d'Etat à paraître déterminera la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit. D'ici sa parution, le guide des autorisations d'absence délibérées par la ville s'applique.

## Article 7-D – Don de jours de repos

Référence légale : Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public

Peut faire appel au don de jours de congés un agent :

- parent d'un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, que cette personne soit : le conjoint ou la conjointe, le concubin ou la concubine, le partenaire de PACS, un ascendant, un descendant, un enfant à charge, une personne âgée ou handicapée avec

laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

- parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge

L'appel au don se fait via une demande à la direction des ressources humaines, accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant qui atteste la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant ou de la personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap. La durée du congé dont peut bénéficier un agent en utilisant des jours donnés est plafonnée à 90 jours par an par enfant. Ces jours donnés peuvent être cumulés avec les autres types de congés auxquels a droit un agent (congés de présence parentale, congés règlementaires annuels...)

Tout agent peut donner des jours, de manière anonyme et sans contrepartie. Le don se fait via un formulaire à soumettre à la direction des ressources humaines après accord du chef de service. Le don peut être adressé à un bénéficiaire défini ou sans bénéficiaire défini auquel cas il est retenu et versé à un agent ultérieurement demandeur de dons.

Les jours de RTT peuvent être donnés en partie ou en totalité.

L'agent qui donne des jours de congés annuels doit prendre au moins 20 jours de congés par an.

Les jours épargnés sur le compte épargne-temps peuvent également être donnés.

Les récupérations compensant des heures supplémentaires ou astreintes ne peuvent être données.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

## Article 8- CET

Référence légale : Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ; Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire

Un compte épargne-temps (CET) permet de stocker des jours de congés (y compris de fractionnement) ou de RTT non pris sur plusieurs années pour une utilisation ultérieure. Les récupérations compensant les heures supplémentaires ne peuvent pas alimenter le CET à Rezé. Un agent peut alimenter son CET avec 5 jours de RTT maximum par an. Le maximum cumulé de RTT et congés pouvant alimenter le CET est de 12 jours par an.

Le CET est ouvert et alimenté à la demande de l'agent qui est informé annuellement des jours épargnés et consommés. A la Ville de Rezé, les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés sous la forme de congés, dès l'année qui suit l'ouverture du CET. L'indemnisation des jours de CET n'est pas un dispositif ouvert sauf pour les agents ayant cumulés plus de 15 jours sur leur CET et qui quitteraient la collectivité sans pouvoir poser le solde des jours épargnés en raison de nécessités de service ou de congés maladie ; en cas de départ à la retraite, mise en disponibilité ou détachement dans l'une des fonctions publiques sans accord entre l'administration de gestion et l'administration d'emploi. De même, en cas de décès du titulaire du CET, les jours épargnés sont reversés aux ayants droits. Dans ces 4 cas, les 15 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés mais les jours au-delà du 15ème peuvent être indemnisés.

Peuvent ouvrir un CET les agents titulaires et les contractuels employés à temps complet ou non-complet de manière continue depuis au moins un an. Sont règlementairement exclus du dispositif les agents titulaires stagiaires et les agents soumis à des obligations de service particulières. Ainsi, règlementairement, les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps (ni en ouvrir un ni accumuler de nouveaux droits sur un compte épargne temps préexistant) et les droits acquis antérieurement en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent être utilisés pendant la période de stage.

La demande d'utilisation de jours de CET doit être formulée sur le Net RH en respectant les délais suivants :

- 15 jours avant pour une absence égale ou inférieure à 5 jours ;
- 3 mois avant pour une absence supérieure à 5 jours.

Règlementairement, un agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels règlementaires par an et le stockage du CET est plafonné à 60 jours.

Les jours de congés utilisés au titre du CET peuvent être accolés à des périodes de congés règlementaires annuels, de congés de fractionnement, de RTT. Ils peuvent également être accolés de droit, avec accord automatique, à des congés de maternité, adoption, paternité, proche aidant ou solidarité familiale.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle. Tout refus opposé par un chef de service à une demande de congés du CET doit être motivé. L'agent peut former un recours auprès du Maire qui statue après consultation de la Commission Administrative Paritaire.

## Article 9- Astreintes

Référence légale : [Articles 6 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]

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son service, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une intervention. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu d'intervention. Le temps d'astreinte sans intervention est indemnisé.

Les dispositifs d'astreinte sont instaurés par délibération du conseil municipal après avis du Comité social territorial.

Direction Service	Liste des métiers	Nbre d'ETP	Nature des sujétions								Détail de la sujétion appliquée au métier
			Manutentions manuelles de charges	Vibrations générées par des outils ou machines	Contraintes posturales et articulaires	Exposition aux aléas climatiques et intempéries	Bruit important prolongé	Milieu humide ou vapeurs ou poussières ou fumées	Milieu hermétique privé de lumière naturelle	Cycle avec week-end et/ou jours fériés	
Direction Culture Patrimoine EMMD	Agent d'accueil maintenance et sécurité	1								X	Roulement le samedi (spectacle)
	Agent de maintenance et logistique	1	X		X						Déplacement et port de matériels (instruments de musique, sono, mobiliers...) / Posture avec gestes répétitifs, station debout prolongée
Direction Culture Patrimoine Ressources et administration	Agent de propreté (théâtre)	0,7			X						Déplacement et port de chariots, seaux, cartons, bacs, matériels, mobiliers
	Agent de sécurité et maintenance Responsable pôle technique (régisseur)	2	X		X					X	Déplacement et port de matériels, d'appareils et outillages Station debout prolongée, posture accroupie et en torsion Travail régulier après 19h et de nuit, roulement le samedi
Direction Culture Patrimoine Médiathèque	Assistant technique du document Assistant logistique et événementiel Coordinateur du circuit du document Assistant de maintenance et de sécurité du bâtiment Assistant administratif archiviste	4,8			X					X	Déplacement et/ou port permanent de matériels, livres, chariots, ouvrages... Travail régulier le samedi
Direction Culture Patrimoine Patrimoine et mémoires	Archiviste	1								X	Activité en sous-sol privé d'éclairage naturel
	Archiviste	2	X		X					X	Activité en sous-sol privé d'éclairage naturel Déplacement et port d'ouvrages, de boîtes d'archives pour classement et rangement de documents Bras en hauteur, piétinement
Direction Solidarités Santé	Aide Soignante	12,3	X		X					X	Déplacement et port de matériels de soins, port de personnes / posture accroupie ou en torsion, déplacements fréquents notamment à pied / Métier à large amplitude horaire dont coupures de travail > 2h
	Aide à domicile	18,4	X		X					X	Déplacement et portage de repas, petits mobiliers, fauteuil, lit, chaise / posture accroupie ou en torsion, déplacements fréquents notamment à pied / Métier à large amplitude horaire dont coupures de travail > 2h
	Agent local de prévention sociale	1	X		X						Déplacement et/ou port de denrées, cartons, bacs, petits mobiliers, fournitures, chariots, poubelles / Station debout prolongée, bras en l'air, piétinements, gestes répétitifs
	Agent accueil Coordinateur EFS Conseiller numérique France Service	3								X	Roulement le samedi
Direction Tranquillité publique	Agent de Médiation	5								X	Roulement le samedi
	Agent de surveillance des sorties des écoles	0,79				X					Exposition aux intempéries
	Agent de surveillance de la voie publique Agent de surveillance des espaces publics	9,4				X					Exposition aux intempéries
	Policier municipal	5				X					Exposition aux intempéries
Direction dialogue citoyen et communication	Reprographe	2	X							X	Activité en sous-sol privé d'éclairage naturel Déplacement et port d'ouvrages, de documents, de cartons
Direction Education Jeunesse Centre socio-culturel	Animateur information jeunesse Responsable information jeunesse	5								X	Roulement le samedi
	Animateur social	2								X	Roulement le samedi
	Agent de vie quotidienne	1	X		X						Déplacement et port de matériels et outils nécessaires aux réparations d'ordre bâtimentaire / station debout prolongée, posture régulière accroupie et en torsion
	Responsable d'accueil périscolaire et directeur d'accueil périscolaire	14,7			X		X				Travail à hauteur d'enfant (posture accroupie ou en torsion) / Exposition continue à des cris d'enfants
	Responsable adjoint d'accueil périscolaire et d'animation d'équipe	14,9			X		X				Travail à hauteur d'enfant (posture accroupie ou en torsion) / Exposition continue à des cris d'enfants
	Animateur éducatif Animateur périscolaire	70,7			X		X			X	Travail à hauteur d'enfant (posture accroupie ou en torsion) / Exposition continue à des cris d'enfants Métier à large amplitude horaire dont coupures de travail > 2h
	ATSEM ATSEM responsable de secteur	63,4	X		X		X				Déplacements de mobiliers scolaires et de dortoirs, travail en hauteur et accroupie (hauteur d'enfants), exposition continue aux cris d'enfants
Direction Petite Enfance	Educateurs jeunes enfants Auxiliaire de puéricultrice Assistant Petite Enfance Assistant multi accueil Assistant crèche Responsable adjoint	38,4	X		X		X				Portage de bébés et de très jeunes enfants, travail en hauteur et/ou en torsion, exposition permanente aux cris d'enfants
Direction Restauration	Chargé des fêtes et des cérémonies	1	X		X		X				Port de denrées alimentaires, bacs, vaisselle, plats, déplacement de chariot / Station debout prolongée, piétinement, bras en l'air / bruit continu de matériels de restauration (plonge, cuisson...) et/ou d'enfants
	Plongeurs Aide de cuisine Agent d'entretien	16,1	X		X		X				Port de denrées alimentaires, bacs, vaisselle, plats, déplacement de chariot / Station debout prolongée, piétinement, bras en l'air / bruit continu de matériels de restauration (plonge, cuisson...) et/ou d'enfants
	Responsable restaurant satellite Responsable restaurant CTM	14,9	X		X		X				Port de denrées alimentaires, bacs, vaisselle, plats, déplacement de chariot / Station debout prolongée, piétinement, bras en l'air / bruit continu de matériels de restauration (plonge, cuisson...) et/ou d'enfants
	Agents de production Agent d'entretien cuisine centrale Responsable atelier restauration	14,9	X		X					X	Port de denrées alimentaires, bacs, vaisselle, plats, déplacement de chariot / Station debout prolongée, piétinement, bras en l'air / Métier dont le cycle de travail <7h30
	Magasinier Chauffeur livreur	3	X		X					X	Port de denrées alimentaires, bacs, vaisselle, plats, déplacement de chariot / Station debout prolongée, piétinement, bras en l'air / Métier dont le cycle de travail <7h30

Direction Service	Liste des métiers	Nbre d'ETP	Nature des sujétions									Détail de la sujétion appliquée au métier		
			Manutentions manuelles de charges	Vibrations générées par des outils ou machines	Contraintes posturales et articulaires	Exposition aux aléas climatiques et intempéries	Bruit important prolongé	Milieu humide ou vapeurs ou poussières ou fumées	Milieu hermétique privé de lumière naturelle	Cycle avec week-end et/ou jours fériés	Cycle avec horaires décalés			
Direction Sports et Vie associative	Responsable d'équipe de maintenance des stades et gymnases spécialité propreté sécurité	2										X	Cycle de travail hebdomadaire >7h30 et > à 19h	
	Agent de maintenance et de surveillance	20	X		X							X	X	Déplacement et port de matériels sportifs (buts, ballons...) et d'équipements de ménage (seaux, bidons, poubelles, chariots, autolaveuse / Station debout prolongée, gestes répétitifs (propreté) / Roulement le week-end (samedi et dimanche) / Métier dont le cycle de travail <7h30 et >19h
	Agent d'accueil piscine Assistant administratif chargé d'accueil régisseur	2										X	X	Roulement le week-end (samedi et dimanche) Métier dont le cycle de travail <7h30 et/ou >19h
	Chef de bassin	1							X				X	Air chloraminé et humide permanent / Métier dont le cycle de travail <7h30 et/ou >19h
	MNS Educateur Sportif Piscine Surveillant de baignade	7,09							X			X	X	Air chloraminé et humide permanent / Roulement le week-end (samedi et dimanche) / Métier dont le cycle de travail <7h30 et >19h
	Agent accueil et d'entretien piscine Agent d'entretien piscine	8,3	X		X				X			X	X	Port ou déplacement de produits, matériels et équipements / Posture avec gestes répétitifs, station debout prolongée / Air chloraminé et humide permanent / Roulement le week-end (samedi et dimanche) / Métier dont le cycle de travail <7h30 et/ou >19h
	Agent polyvalent de surveillance et d'intervention (piscine)	2,7							X			X	X	Air chloraminé et humide permanent / Roulement le week-end (samedi et dimanche) / Métier dont le cycle de travail <7h30 et/ou >19h
Direction Logistique	Agent entretien des véhicules Assistant logistique approvisionnement Assistant logistique parc automobile	3	X		X									Port permanent de matériels, appareils et outillages, mobiliers, cartons / Posture accroupie, à genoux et en torsion, station debout prolongée
	Agents de propreté Assistant logistique Responsable de secteur	50,5	X		X							X		Port permanent de matériels, appareils et outillage / Posture avec gestes répétitifs, station debout prolongée / Métier dont le cycle de travail <7h30 et/ou >19h
	Manutentionnaire Electricien sonorisateur Responsable de l'unité manifestations	9	X		X	X							X	Port permanent de matériels (tables, chaises, bancs, scènes, barrières, barnums, matériels de sono et d'éclairage) / posture accroupie, à genoux, en l'air, en torsion, station debout prolongée / exposition aux intempéries (spectacle extérieur) / travail de nuit d'au moins 1h par semaine (entre 22h et 5 h)
Direction Affaires Générales et Juridiques	Agent technique funéraire	2	X	X	X							X	Déplacement et port de containers, poubelles, plaque beton ou caverne, brouette, terre... / Posture debout prolongée, accroupie, en torsion (entretien, désherbage) / Utilisation d'engins vibrants / Travail en roulement le samedi	
Direction Bâti	Electricien, Maçon, Menuisier, Métallier, Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments, Peintre, Plombier chauffagiste, Technicien hygiène et sécurité des bâtiments	19,8	X	X	X			X						Déplacement et port de matériels, matériaux, mobiliers, cartons... Posture accroupie, à genoux, bras en l'air, en torsion Exposition au bruit et aux vibrations des machines et outils Contact régulier avec des produits chimiques ou un environnement pollué (poussières de bois, peintures, solvants, colles, peintures...)
Direction Environnement	Conducteur d'engins Ouvrier de maintenance de matériels Jardinier Responsable de secteur Responsable serres pépinières	47,2	X	X	X	X			X					Déplacement et/ou port d'outils et d'équipements (tondeuses, brouettes, sacs bois / végétaux, barrière, signalisations), posture en hauteur (taille, élagage) ou accroupie (désherbage, ramassage, pelletage), exposition au bruit et aux vibrations (circulation routière, tondeuse, débrouailleuse, tronçonneuse, perceuse, disquese, souffleur, taille haie), utilisation de produits polluants (poussières de bois, fumées de gaz d'échappement, produits phyto-sanitaires...)