

CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 8 NOVEMBRE 2022

DELIBERATION N° 2022-11-151-DR/RH

Nomenclature : 4.1

OBJET : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE LA COMMUNE DE TARNOS (APPLICATION DES 1 607 HEURES)

Votants : 33
Abstention : /
Votes exprimés: 33

Pour: 31
Contre : 2
Mme Dacharry et M.
Lataillade

L'an deux mille vingt deux, le huit novembre, à vingt heures. Le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur LESPAGE, Maire.

PRÉSENTS

M. LESPAGE, M. PERRET, M. DOMET, Mme DUFAU, M. MABILLET, Mme DUPRE, M. DUBERT, Mme MOUNIER, M. GONZALES, Mme SAINT-AUBIN, Mme DARRAMBIDE, Mme ORDUNA, M. SAUBIETTE, Mme BAULON, Mme TROISVALLETS, Mme CORRIHONS, M. FLEURENTDIDIER, Mme PICAT, M. MIREMONT, Mme BIRLES, M. DECKE, Mme PERIMONY-BENASSY, M. CENDRES, Mme LE GALL, M. COUTIER, Mme LALANNE, M. ROBLES, Mme CASSAING, Mme DACHARRY, M. LATAILLADE

ABSENTS EXCUSÉS REPRÉSENTÉS

Mme NOGARO	procuration	à	M. DUBERT
M. GARANS	procuration	à	M. GONZALES
M. HERVELIN	procuration	à	Mme DUFAU

SECRÉTAIRE DE SEANCE : M. PERRET

Nombre de Conseillers en exercice	33
Nombre de présents	30
Nombre de pouvoirs	3
Nombre de votants	33

Fait à Tarnos,
le 9 novembre 2022
Pour extrait certifié
conforme

Le Maire

*Certifié exécutoire compte tenu
du dépôt au titre du contrôle de
légalité et de La publication sur
le site Internet de la Mairie le :*

09/11/2022

Monsieur le Maire situe le contexte de cette délibération.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuelles de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Monsieur le Maire et le Conseil Municipal, ont réaffirmé à plusieurs reprises, compte tenu le principe de libre administration des collectivités, leur refus d'appliquer la loi de transformation de la fonction publique et notamment la mise en œuvre des 1 607h.

Dans ce cadre, Madame La Préfète des Landes, a adressé plusieurs courriers à Monsieur le Maire l'enjoignant de se mettre en conformité avec l'article 47 de ladite loi et de transmettre la délibération correspondante.

Compte tenu l'opposition de Monsieur le Maire, Madame la Préfète, en date du 18 juillet, a demandé au tribunal administratif de Pau de prononcer la suspension de la décision par laquelle Monsieur le Maire a refusé implicitement de mettre en œuvre la loi, ainsi que d'enjoindre ce dernier à adopter la délibération relative au temps de travail des agents de la collectivité.

L'audience en référé a eu lieu le 05 août 2022, et la collectivité s'est vue notifier la décision du Tribunal de Pau le 09 août, demandant une mise en conformité dans un délai de 3 mois.

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire et qui ont pour conséquence de diminuer la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

RAPPEL DU CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquence, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

1- La durée légale

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :



Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
• Repos hebdomadaires :	104 jours (52x2)	
• Congés annuels :	25 jours (5x5)	
• Jours fériés :	8 jours (forfait)	
• Total	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes		
• soit (228 jours x 7h) = 1596 heures arrondi légalement à	→	1 600 heures
ou		
• soit (228 jours / 5 jours x 35h) = 1596 heures arrondi légalement à	→	1 600 heures
Journée de solidarité		7 heures
TOTAL de la durée annuelle		1 607 heures

Par ailleurs, les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.



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

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

Durée du cycle de travail	Nombre de jours d'ARTT sur l'année
35h00	0 jours
35h30	3 jours
36h00	6 jours
36h30	9 jours
37h00	12 jours
37h30	15 jours
38h00	18 jours
38h30	20 jours
39h00	23 jours

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

2 - Décompte du temps de travail : ce qui est ou n'est pas du temps de travail

A – Le temps inclus dans le temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif, par exemple :

- le temps passé par l'agent en service ;
- le temps de déplacement entre deux sites de travail (CE, 13 décembre 2020, Commune de Saint- Gély-du-Fesc, n° 331658) ;
- le temps passé en mission : est en mission l'agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder douze mois, qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale (article 2 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006) ;
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration (article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007) ;
- le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour (article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005).



B – Le temps exclu du temps de travail effectif

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif, par exemple :

- le temps passé en congés annuels ;
- les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail (l'agent est dispensé d'effectuer les heures qui lui étaient imparties ce jour-là). En revanche, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à ARTT ;
- les périodes de congé de maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail. Cependant, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à ARTT ;
- le temps de trajet domicile-travail
- le temps de pause méridienne, si l'agent a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, notamment pour déjeuner, y compris dans un lieu de restauration collective mis à la disposition des agents.

3 - Les garanties minimales encadrant le temps de travail

La durée hebdomadaire maximale est fixée à 48h au cours d'une même semaine et 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire minimum est fixé à 35h consécutives.

La durée quotidienne est fixée à 10h de travail effectif maximum. L'amplitude de la journée de travail est fixée à 12h maximum.

Le temps de pause est fixé à 20 minutes minimum pour 6h consécutives de travail effectif.

Il pourra être dérogé à ces garanties en cas de circonstances exceptionnelles ou lorsque la nature de l'activité l'exige.

4 - Les dépassements du temps de travail : heures supplémentaires, heures complémentaires, récupérations

Conformément au décret n°2002-60, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Cette définition s'applique quel que soit le type d'organisation du temps de travail y compris en horaires variables.

Le contingent mensuel des heures supplémentaires accomplies est par principe limité à 25 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

La compensation horaire est normalement réalisée sous forme de repos compensateur, et à défaut peut donner lieu à indemnisation.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnisation.

Le travail à temps non complet correspond à une quotité de temps de travail hebdomadaire inférieure au temps plein, affectée à l'emploi lors de sa création. Les heures effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet sont :

- Des heures complémentaires (heures effectuées par un agent à temps partiel ou non complet, au-delà de la durée normale prévue. Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter sa durée de travail au niveau de l'horaire légal ou conventionnel), jusqu'à hauteur d'un temps complet.
- Des heures supplémentaires, au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires, quand elles sont rémunérées, ne font pas l'objet de majoration.



Le travail à temps partiel constitue une réduction volontaire de son activité hebdomadaire accordée sous réserve des nécessités de service. Il existe :

- Le temps partiel sur autorisation où les agents peuvent le demander
- Le temps partiel de droit où tout agent peut travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % pour chaque naissance ou adoption, pour les travailleurs handicapés, pour donner des soins à un membre de la famille, pour créer ou reprendre une entreprise.
- Le temps partiel thérapeutique qui ne peut être accordé que si la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il est accordé aux agents titulaires et stagiaires, et aux agents non titulaires.

5 - Pause obligatoire et journée continue

La durée de la pause méridienne est de minimum 30 minutes ; celle-ci peut se faire sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci.

La journée continue signifie que la pause obligatoire, fixée à 20 minutes, s'effectue sur le lieu de travail et qu'il n'y a pas la possibilité de le quitter. On parle de journée continue lorsque l'agent doit rester à la disposition du service pendant sa pause pour nécessité de service ou pour optimiser le fonctionnement du service. Cette pause est incluse dans le temps de travail.

Concertation

Un travail participatif a été mené au sein des services de la ville de Tarnos entre le 22 août et le 31 octobre 2022 afin de connaître les souhaits des agents en matière d'évolution du temps de travail.

Cette phase de concertation, s'est déclinée de la manière suivante :

- Mise en place d'un groupe de travail composé des représentants de la municipalité, des représentants du personnel, du Directeur Général des Services, du Directeur Général Adjoint des Services et du service ressources humaines. Ce groupe de travail s'est réuni 6 fois
- Mise en place d'un Comité de Pilotage composé de 4 représentants élus de la collectivité, du Directeur Général des Services, du Directeur Général Adjoint des services et du service ressources humaines. Ce Comité de Pilotage s'est réuni 7 fois
- Mise en place de réunions de concertation avec les Directions, responsables de services et agents, 21 réunions organisées
- Réunions interservices : 3 réunions
- Réunions du Comité Technique : 3 réunions organisées

Cette concertation, sur un temps limité (2 mois) a permis d'imaginer des solutions qui permettent :

- à la Ville de faire pleinement face à ses responsabilités en matière de fonctionnement des services publics
- une souplesse horaire certaine pour les services où cela a été possible, permettant à tous des améliorations dans l'architecture temps professionnel / temps personnel

A l'issue de cette concertation, les organisations suivantes ont été proposées .

- Organisation du travail par cycle permettant l'aménagement du temps de travail



- Mise en place de borne de début et de fin de journée dans le respect de la continuité de service public
- Organisation du temps de travail avec possibilité de journée continue
- Mise en œuvre de sujétions particulières

Monsieur le Maire ayant validé ces propositions, des évolutions sur le temps de travail hebdomadaire des agents de la ville ont été nécessaires.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A TARNOS

1- Les différents types d'organisation

A – Aménagement du temps de travail par cycle

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1 607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures.

TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE POSSIBLE	39h00	37h30	37h00	36h30	36h00	35h00
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES	5	5	5	4,5	5	5
NOMBRE DE JOURS DE CONGES (= 5 FOIS LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES)	25	25	25	22,5	25	25
NOMBRE DE JOURS D'ARTT	23	15	12	9	6	0

B- Organisation du temps de travail en journée continue

Il s'agit d'une organisation qui s'applique dans les services dont l'activité le nécessite ou le permet.

Les services concernés sont :

- Service jeunesse
- Service éducation ATSEM
- Unité Centrale de Production Culinaire
- Service entretien - restauration
- Service petite enfance
- Pôles espaces publics et patrimoine bâti
- Logistique
- Les services administratifs qui le nécessitent ou le permettent

C- Annualisation

Cette organisation permet une planification annuelle de l'activité d'un service.

Un seul service concerné

- Service jeunesse



D- Autres organisations

Concernant l'organisation du temps de travail des enseignants de l'Ecole de musique, ces derniers de par le temps de travail prévu par leur cadre d'emploi, (professeur d'enseignement artistique : 16h00 hebdomadaires maximum et assistant d'enseignement artistique 20h00 hebdomadaires maximum), ne relèvent pas de la mise en œuvre des 1 607 heures.

E- Les sujétions particulières

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, il est proposé de tenir compte de la nature de certaines missions pour appliquer des sujétions particulières.

L'obligation des 1 607 heures annuelles peut être revue à la baisse en raison de sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail, et notamment comme l'indique l'article 2 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 « *en cas de travail de nuit, de travail du dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipe, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux* ».

Au regard des pratiques en cours dans d'autres collectivités et validées par les contrôles de légalité qui ont été exercées par leurs préfectures respectives, le Conseil municipal décide donc d'appliquer ce régime de sujétions pour les services suivants :

Contraintes horaires et calendaires. Cette sujétion s'applique pour les agents travaillant selon un calendrier annuel imposé (soit par le calendrier de l'Education nationale, soit par les fermetures des structures, soit par une grande récurrence du travail les week-ends ou jours fériés.

- Cuisine Centrale (7 agents)
- ATSEM (13 agents)
- Jeunesse (3 agents)
- Restauration scolaire et entretien des locaux (38 agents)
- Petite Enfance (21 agents)
- Affaires générales (7 agents)
- Communication (2 agents)
- Médiathèque (8 agents)
- Ecole de Musique (2 agents)
- Animation sportive (1 agent)

Pénibilité et risques. Cette sujétion s'applique pour les agents ayant à exécuter de façon récurrente des ports de charges, des manipulations de produits toxiques et solvants, des mouvements physiques répétitifs, exposés à des conditions climatiques difficiles, ou travaillant sur la voie publique en portant un uniforme et du matériel de défense :

- Régie Bâtiment dont agents de maîtrise (18 personnes)
- Régie Espaces publics (Espaces Verts, Voirie et Ville Propre) dont agents de maîtrise (46 agents)
- Service Logistique DVCS (13 agents)
- Cuisine Centrale (7 agents)
- ATSEM (13 agents)
- Restauration scolaire et entretien des locaux (38 agents)
- Petite Enfance (21 agents)
- Police Municipale (7 agents)



Large amplitude horaire, grande adaptabilité et disponibilité pour les élus

Il s'agit des agents chargés de fonctions d'encadrement et de conception dont le temps de travail s'inscrit de façon récurrente dans une très large amplitude horaire, qui peuvent subir des périodes extrêmement chargées et dont le temps de travail annuel excède très largement une moyenne hebdomadaire de 39 heures.

Il s'agit des membres du Comité de Direction (5 personnes), du Directeur de Cabinet et du Directeur de l'Ecole de Musique (également chargé de la Saison Culturelle), soit au total 7 agents

Chacune des sujétions évoquées équivaut à 3 jours. En cas de cumul, le maximum de jours accordés est limité à 5.

L'ensemble des agents concernés par ces sujétions s'établit à 193, soit 72,28 % des agents concernés par l'obligation des 1607 heures et 65,6 % des effectifs municipaux totaux hors saisonniers.

SUJETIONS	
Contraintes calendaires : congés imposés (Éducation Nationale, fermeture de structure) et/ou travail au moins 17 samedis et/ou dimanche et/ou jours fériés	3 jours
Port de charges, manipulations de produits toxiques et solvants, travail physique répétitif, exposition à des conditions climatiques difficiles	3 jours
« postes de Direction » (CODIR, Directeur de Cabinet, Directeur de l'Ecole de Musique) large amplitude horaire (réunions, manifestations en soirée et week-end), adaptabilité et disponibilité pour les élus	3 jours
En cas de cumul, 5 jours sujétions maximum	



F – L'organisation du temps de travail

Services administratifs de l'Hôtel de Ville

SERVICES CONCERNES	<p>DIRECTION DES RESSOURCES : ACCUEIL - AFFAIRES GENERALES : 3 JOURS DE SUJETION ARCHIVES (RESSOURCES HUMAINES FINANCES COMMANDE PUBLIQUE INFORMATIQUE</p> <p>DIRECTION DE L'AMENAGEMENT ET DU PATRIMOINE SERVICE ADMINISTRATIF URBANISME ENVIRONNEMENT</p> <p>DIRECTION VIE CULTURELLE ET SPORTIVE SERVICE ADMINISTRATIF</p> <p>DIRECTION EDUCATION ENFANCE JEUNESSE SERVICE ADMINISTRATIF</p> <p>CABINET SERVICE COMMUNICATION</p> <p>DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES</p>			
TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	39h00	37h30	36h30	35h00
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES	5	5	4,5	5
NOMBRE DE JOURS DE CONGES	25	25	22,5	25
NOMBRE DE JOURS D'ARTT	23	15	9	0

Bornes d'arrivée et de départ

Dans cette organisation, les agents peuvent organiser leur temps de travail en privilégiant un horaire d'arrivée et de départ tout en respectant l'amplitude horaire journalière et garantissant la continuité du service public entre 8h30 et 12h00 et 13h30 et 17h00, horaires d'ouverture de l'Hôtel de Ville.



BORNES	Horaires matinée			Horaires après-midi		
	Matin	8h00	8h30	9h00	13h00	13h30
Après-midi	12h00	12h30	13h00	16h30	17h00	17h30

DIRECTION DE L'ÉDUCATION, DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT	Sujétions
<p>UCPC</p> <p>AGENTS : 36H SUR 5 JOURS</p> <p>RESPONSABLE : 37h30 SUR 5 JOURS (JOURNÉE CONTINUE)</p>	25	6	5
<p>PETITE ENFANCE</p> <p>MICRO CRÈCHE : 36h00 SUR 4 JOURS ORGANISÉ EN 3 SERVICES DE 9 HEURES</p> <p>LES PETITS MATELOTS / ST EXUPERY 36h30 (SEMAINE À 4 JOURS ET SEMAINE À 5 JOURS)</p> <p>DIRECTRICES ET COORDINATRICE : 39H PAR SEMAINE EN JOURNÉE CONTINUE</p>	20	6	5
<p>JEUNESSE</p> <p>ANNUALISATION SUR LA BASE 37H HEBDOMADAIRES. VALIDATION DES JOURNÉES CONTINUES QUAND L'ACTIVITE DU SERVICE LE JUSTIFIE.</p> <p>LE RESPONSABLE DU SERVICE RESPONSABLE JEUNESSE 37h30</p>	22,5	9	5
	25	23	
	25	12	3
	25	15	



<p>EDUCATION</p> <p><u>PERIODE SCOLAIRE :</u> 1 SEMAINE 4 JOURS 1 SEMAINE 5 JOURS</p> <p><u>PERIODE DE VACANCES SCOLAIRES :</u> SEMAINE DE 5 JOURS</p> <p>TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE : 37H30 HEBDOMADAIRES</p> <p>RESPONSABLE SERVICE</p> <p>36H30 EN JOURNEE CONTINUE EN 4,5 JOURS</p>	25	15	5
<p>ENTRETIEN DES LOCAUX ET RESTAURATION COLLECTIVE</p> <p>36H00 AVEC UNE ORGANISATION DISTINCTE EN PERIODE SCOLAIRE : ET HORS PERIODE SCOLAIRE :</p> <p><u>RESPONSABLE DE SERVICE :</u> 37H30 PAR SEMAINE</p>	25	6	5
<p>RESPONSABLE SERVICE</p> <p>36H30 EN JOURNEE CONTINUE EN 4,5 JOURS</p>	22,5	9	3
<p>RESPONSABLE DE SERVICE :</p> <p>37H30 PAR SEMAINE</p>	25	15	

DIRECTION DE LA VIE CULTURELLE ET SPORTIVE

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT	Sujétions
<p>LOGISTIQUE ET FESTIVITES</p> <p>37H30 : 7H30 PAR JOUR EN JOURNEE CONTINUE</p> <p>RESPONSABLE : 39H AVEC EN JOURNEE CONTINUE</p>	25	15	3
<p>MEDIATHEQUE</p> <p>SEMAINE 4 JOURS ET SEMAINE DE 5 JOURS</p> <p>36H30 37H30</p> <p>+ APPLICATION DES BORNES HORAIRES DU MATIN (IDEM HDV) EN REVANCHE BORNE DU SOIR À 18H30</p>	22,5	9	3
	22,5	15	3



ÉCOLE DE MUSIQUE			
SERVICE ADMINISTRATIF	25	12	3
ANIMATIONS SPORTIVES			
ETAPS: 36H30 EN 4,5 JOURS	22,5	9	3
RESPONSABLE : 37H30	25	15	

DIRECTION DE L'AMENAGEMENT ET DU PATRIMOINE

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT	Sujétions
PÔLE PATRIMOINE BÂTI			
TECHNICIEN	25	23	
HIVER (37 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNEE CONTINUE) 39H00			
ETE (15 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNEE CONTINUE) 39H00			
AGENT DE MAÎTRISE	25	16,5	3
HIVER (37 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNEE CONTINUE) 39H00			
ETE (15 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNEE CONTINUE) 35H00			
AGENTS	25	16,5	3
HIVER (37 SEMAINES) 39H00 EN JOURNEE CONTINUE			
ETE (15 SEMAINES) 35H00 EN JOURNEE CONTINUE			
PÔLE ESPACES PUBLICS			
TECHNICIENS 39H00 (AVEC OU SANS JOURNEE CONTINUE) :	25	23	



<u>AGENTS DE MAÎTRISE</u> <u>HIVER (37 SEMAINES)</u> 39H00 EN JOURNÉE CONTINUE <u>ETE (15 SEMAINES)</u> 35H00 (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE)	25	16,5	3
<u>AGENTS</u> <u>HIVER (37 SEMAINES)</u> 39H00 EN JOURNÉE CONTINUE <u>ETE (15 SEMAINES)</u> 35H00 (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE)	25	16,5	3
<u>VILLE PROPRE</u> 37H30 (6H00-13H30 OU 7H00-14H30) TOUTE L'ANNEE	25	15	3

Police Municipale

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT	Sujétions
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE: SEMAINE 4 JOURS 36H00 JOURNÉE AVEC PAUSE MERIDIENNE	20	6	3
RESPONSABLE : 39H00	25	23	
AGENT ADMINISTRATIF : 37H30	25	15	

G - Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est réalisée dans les conditions suivantes :

- Augmentation de la quotité quotidienne de 2 minutes pour tous les agents de la collectivité



H – Clause de revoyure

D'ici 2024, une évaluation sera effectuée afin, si nécessaire, de procéder à d'éventuelles modifications sur ces organisations du temps de travail.

LE CONSEIL MUNICIPAL

Entendu son Président,

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité ;

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 d'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité technique du 27 octobre 2022

Considérant la nécessité pour la ville de Tarnos d'augmenter le temps de travail à 1607 heures

DELIBERE

DECIDE de supprimer les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures

DECIDE d'adopter la proposition de Monsieur le Maire et les modalités proposées

DECIDE d'abroger la délibération en date du 20 décembre 2001 relative à l'organisation du temps de travail

DIT que les modalités proposées prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2023.

DIT que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois suivant son affichage ou sa notification et sa transmission au représentant de l'État dans le Département. Le tribunal administratif de Pau peut être saisi dans les deux mois par l'application « Télérecours citoyens » accessible sur le site www.telerecours.fr