



CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 3 FEVRIER 2023

DELIBERATION N° 2023-02-019-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 : 4**

M. Roblès, Mme
Cassaing, Mme Dacharry
et M. Lataillade

Votes exprimés: 29**Pour: 29****Contre : /**

Fait à Tarnos,
le 4 février 2023

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 :*

07/02/2023

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

PRÉSENTS EN DEBUT DE SEANCE

M. LESPADÉ, M. PERRET, Mme NOGARO, M. DOMET, Mme DUFAU, M. MABILLET, Mme DUPRE, M. DUBERT, M. GONZALES, Mme SAINT-AUBIN, Mme DARRAMBIDE, Mme ORDUNA, M. SAUBIETTE, Mme BAULON, Mme TROISVALLETS, Mme CORRIHONS, 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 EN DEBUT DE SEANCE

Mme MOUNIER	procuration	à	M. MABILLET
M. FLEURENTDIDIER	procuration	à	Mme DUPRE
M. GARANS	procuration	à	M. GONZALES
M. HERVELIN	procuration	à	Mme DUFAU

SECRÉTAIRE DE SEANCE : Mme NOGARO**Arrivée de Mme MOUNIER au point n° 2023-02-002-DR/FIN**

Nombre de Conseillers en exercice	33
Nombre de présents	29 en début de séance 30 au point n° 2023-02-002-DR/FIN
Nombre de pouvoirs	4 en début de séance 3 au point n° 2023-02-002-DR/FIN
Nombre de votants	33

Le 8 novembre 2022, le Conseil Municipal a délibéré sur l'application des 1607 heures au sein des services communaux. Par courrier en date du 27 décembre, Madame la Préfète a exercé auprès de M. le Maire un recours gracieux contre la délibération. Ses observations portent sur les sujétions particulières prévues par la délibération, et notamment :

- concernant les sujétions particulières pour "contraintes horaires et calendaires" et pour "pénibilité et risques", Madame la Préfète estime que la collectivité doit démontrer qu'un emploi est soumis à des contraintes spécifiques. Notre délibération



argumentait sur ces sujétions particulières par service. Il nous est demandé de procéder à cette démonstration par métier.

- concernant les sujétions particulières pour "large amplitude horaire, grande adaptabilité et disponibilité pour les élus", Madame la Préfète considère que les contraintes des postes de Direction sont déjà prises en compte par le régime indemnitaire et ne justifient pas une dérogation au temps de travail.

Par conséquent, Madame la Préfète demande au Conseil Municipal de retirer la délibération en date du 08 novembre et d'en adopter une nouvelle au plus vite.

Aussi, cette nouvelle délibération argumente par métier selon les attentes exprimées par Madame la Préfète, et propose de retirer les sujétions accordées pour les postes de direction (et explicitement ciblés par le recours).

RAPPEL DU CONTEXTE

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'Etat, 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'usager.

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 MFPF1202031C 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), à l'exception des autorisations accordées pour motif syndical, 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 inter services : 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 CONGÉS (= 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'École 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 certains métiers et 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* ».



Deux niveaux de sujétions ont été retenus :

- **Niveau 1**

- 1586 heures (soit 3 jours) pour les postes exposant les agents à des
 - **(A) contraintes physiques**
 - **(B) des environnement physiques et agressifs**
- 1586 heures (soit 3 jours) pour les postes imposant aux agents des
 - **(C) contraintes calendaires (fermeture de structure imposant la prise de congés ou postes en lien avec le respect du calendrier de l'Éducation Nationale, horaires atypiques, travail des week-ends et soirées)**

- **Niveau 2**

- 1572 heures (soit 5 jours) pour les postes cumulant les deux types de sujétions

Les critères de sujétions retenus sont les suivants :

(A) - Contraintes physiques.

1. Opérations de manutention manuelle de charges qui exigent un effort physique de la part de l'agent
2. Postures pénibles qui poussent les articulations en positions forcées : maintien des bras en l'air, accroupi, à genou, torse fléchi). Travail en hauteur.
3. Travaux répétitifs impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.
4. Activités générant des vibrations soit dans les membres supérieurs, soit dans le corps entier : conduite d'engins, utilisations d'outils à main.
5. Contraintes visuelles (usage de l'écran prolongé)
6. Risques de chutes dans les pratiques professionnelles
7. Utilisations d'équipements de travail à risques (tondeuses auto-portées, tronçonneuses, sécateurs, chalumeaux, scie électrique, meuleuse, dégauchisseuse, scie ruban, perceuse, etc.)
8. Port des EPI et de l'uniforme (chaussures de sécurité, équipement de tronçonnage, casque, gilet pare-balle, masque à gaz,...) par toutes conditions climatiques
9. Conduite de véhicules et engins (tracteurs, gyrobroyeur, cribleuse, nacelle...)

(B) - Environnements physiques et agressifs

1. Usage et exposition à des produits chimiques ou dangereux incluant les produits de maintenance et d'entretien ainsi que les poussières et les fumées.
2. Exposition à des agents biologiques ou infectieux : contamination par le public/les enfants (grippe, gastro-entérite, tétanos, leptospirose, morsures et piqûres d'insectes)
3. Agressivité verbale et/ou physique des usagers, violences externes (rixes, gestion des conflits, assurer le bon ordre et la tranquillité publique)
4. Ambiance climatique, thermique, humidité (intempéries, rayonnements ultraviolets solaires, température)
5. Ambiance sonore (bruits des machines outils, public, enfants, classe de musique ...)



6. Charge mentale : contact avec un public pouvant être en difficultés linguistique, sociale, mentale. Risques psychologiques en lien avec les missions du poste (inhumations / exhumations)
7. Risques physiques liés aux interventions professionnelles (contrôles routiers, gestion et capture d'animaux errants)

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 certains postes de la collectivité.



Direction	Services	Filière	Métiers	Nombre de postes concernés	Niveau de sujétions	Critères retenus
DAP	Pôle Espaces Publics	Technique	Jardinier	20	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5
		Technique	Jardinier - fossoyeur	1	2	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5, B6
		Technique	Élagueur grimpeur	3	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5
		Technique	Agent de voirie	7	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5
		Technique	Agent de voirie - fossoyeur	1	2	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5, B6
		Technique	Agent de propreté urbaine	8	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5
		Technique	Agent de propreté urbaine - fossoyeur	5	2	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5, B6
		Technique	Menuisier, charpentier, serrurier	3	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B4, B5
		Technique	Plombier	2	1	A1, A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, B1, B2, B4, B5
		Technique	Peintre	2	1	A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, B1, B4, B5
	Pôle Patrimoine Bâti	Technique	Maçon	2	1	A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, B1, B4, B5
		Technique	Électricien	4	1	A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, B1, B4, B5
		Technique	Mécanicien	3	1	A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, B1, B4, B5
		Technique	Magasinier	2	1	A1, A2, A6, A8, B1
DEEJ	UCPC	Technique	Cuisiniers	1	2	A1, A2, A3, A6, B1, B4, B5, C
		Technique	Agents de production culinaire	4	2	A1, A2, A3, A6, B1, B4, B5, C
		Technique	Chauffeurs livreurs	2	2	A1, A2, A3, A6, B1, B4, C
		Technique	Agents de crèche	11	2	A1, A2, B1, B2, B5, C
	Petite Enfance	Médico sociale	Auxiliaire de puériculture	10	2	A1, A2, B1, B2, B5, C
	Éducation	Médico sociale	ATSEM	13	2	A1, A2, A6, B1, B2, B5, C
		Animation	Animatrice – responsable du service	1	1	B2, B5, C
	Entretien Restauration	Technique	Agents d'entretien et de restauration	38	2	A1, A2, A4, A6, A8, B1, B2, B5, C
	Jeunesse	Animation	Animateur	3	1	A1, A6, B2, B5, C

DVCS	Logistique et Festivités	Technique	Agent logistique	7	2	A1, A2, A3, A4, A6, A8, B1, B4, C
		Technique	Agent d'entretien des équipements sportifs	3	2	A1, A2, A3, A4, A6, A8, B1, B4, C
		Technique	Technicien son et lumière	1	2	A1, A2, A3, A8, B5, C
		Culturelle	Agent de médiathèque	7	1	A1, A3, A5, B2, B5, B6, C
		Animation	Animateur multimédia	1	1	A1, A3, A5, B2, B5, B6, C
		Administratif	Agent d'accueil	1	1	A1, A3, A5, B2, B5, B6, C
		Administratif	Factotum – agent polyvalent	1	1	A1, A2, A6, B2, B6, C
		Administratif	Agent d'accueil - administratif	1	1	B2, B6, C
		Sportive	Animateur	1	1	A1, A6, B2, B5, C
		Administratif	Agent d'accueil	2	1	A5, B2, B3, B6, C
DR	Accueil – affaires générales	Administratif	Agent administratif état civil	4	1	A5, B2, B3, B6, C
	POLICE MUNICIPALE	Police municipale	Agent de police municipale	7	1	A6, A8, B2, B3, B4, B6, B7, C

L'ensemble des postes concernés par ces sujétions s'établit à 181, soit 61,35 % des effectifs municipaux totaux hors saisonniers.



F – L'organisation du temps de travail

Services administratifs de l'Hôtel de Ville et Directeurs.trices

SERVICES CONCERNÉS	DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DIRECTEUR SECRETARIAT CHARGE DE MISSION DIRECTION DES RESSOURCES : DIRECTEUR ACCUEIL - AFFAIRES GENERALES ARCHIVES RESSOURCES HUMAINES FINANCES COMMANDE PUBLIQUE INFORMATIQUE DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT ET DU PATRIMOINE DIRECTRICE SERVICE ADMINISTRATIF URBANISME ENVIRONNEMENT DIRECTION VIE CULTURELLE ET SPORTIVE DIRECTRICE SERVICE ADMINISTRATIF DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE JEUNESSE DIRECTRICE SERVICE ADMINISTRATIF CABINET DIRECTEUR SECRETARIAT DU MAIRE SERVICE COMMUNICATION				
	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			ID : 040-214003121-20230204-2023_02_0		
				Horaires après-midi		
Matin	8h00	8h30	9h00	13h00	13h30	14h00
Après-midi	12h00	12h30	13h00	16h30	17h00	17h30

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

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT
UCPC AGENTS : 36H SUR 5 JOURS RESPONSABLE : 37H30 SUR 5 JOURS (JOURNÉE CONTINUE)	25 25	6 15
PETITE ENFANCE MICRO CRÈCHE : 36H00 SUR 4 JOURS ORGANISÉ EN 3 SERVICES DE 9 HEURES LES PETITS MATELOTS / ST EXUPERY 36H30 (SEMAINE À 4 JOURS ET SEMAINE À 5 JOURS) DIRECTRICES ET COORDINATRICE : 39H PAR SEMAINE EN JOURNÉE CONTINUE	20 22,5 25	6 9 23
JEUNESSE ANNUALISATION SUR LA BASE 37H HEBDOMADAIRES. VALIDATION DES JOURNÉES CONTINUES QUAND L'ACTIVITE DU SERVICE LE JUSTIFIE. RESPONSABLE JEUNESSE 37H30	25 25	12 15
EDUCATION PERIODE SCOLAIRE : 1 SEMAINE 4 JOURS 1 SEMAINE 5 JOURS PERIODE DE VACANCES SCOLAIRES : SEMAINE DE 5 JOURS TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE : 37H30 HEBDOMADAIRES RESPONSABLE SERVICE 36H30 EN JOURNEE CONTINUE EN 4,5 JOURS	25 22,5	15 9



ENTRETIEN DES LOCAUX ET RESTAURATION COLLECTIVE		
36H00 AVEC UNE ORGANISATION DISTINCTE EN PÉRIODE SCOLAIRE : ET HORS PÉRIODE SCOLAIRE :	25	6
<u>RESPONSABLE DE SERVICE</u> : 37H30 PAR SEMAINE	25	15

DIRECTION DE LA VIE CULTURELLE ET SPORTIVE

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT
LOGISTIQUE ET FESTIVITES		
37H30 : 7H30 PAR JOUR EN JOURNEE CONTINUE	25	15
RESPONSABLE : 39H AVEC EN JOURNEE CONTINUE	25	23
MEDIATHEQUE		
SEMAINE 4 JOURS ET SEMAINE DE 5 JOURS		
36H30	22,5	9
37H30	22,5	15
+ APPLICATION DES BORNES HORAIRES DU MATIN (IDEM HDV) EN REVANCHE BORNE DU SOIR À 18H30		
ECOLE DE MUSIQUE		
DIRECTEUR	25	23
39H00	25	12
SERVICE ADMINISTRATIF		
ANIMATIONS SPORTIVES		
ETAPS: 36H30 EN 4,5 JOURS	22,5	9
RESPONSABLE : 37H30	25	15



DIRECTION DE L'AMENAGEMENT ET DU PATRIMOINE

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT
PÔLE PATRIMOINE BÂTI TECHNICIEN HIVER (37 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE) 39H00 ETE (15 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE) 39H00	25	23
AGENT DE MAÎTRISE HIVER (37 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE) 39H00 ETE (15 SEMAINES) (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE) 35H00	25	16,5
AGENTS HIVER (37 SEMAINES) 39H00 EN JOURNÉE CONTINUE ETE (15 SEMAINES) 35H00 EN JOURNÉE CONTINUE	25	16,5
PÔLE ESPACES PUBLICS TECHNICIENS 39H00 (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE) :	25	23
AGENTS DE MAÎTRISE HIVER (37 SEMAINES) 39H00 EN JOURNÉE CONTINUE ETE (15 SEMAINES) 35H00 (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE)	25	16,5
AGENTS HIVER (37 SEMAINES) 39H00 EN JOURNÉE CONTINUE ETE (15 SEMAINES) 35H00 (AVEC OU SANS JOURNÉE CONTINUE)	25	16,5
VILLE PROPRE 37H30 (6H00-13H30 OU 7H00-14H30) TOUTE L'ANNEE	25	15



Police Municipale

CYCLES DE TRAVAIL	Congés	ATT
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE: SEMAINE 4 JOURS 36H00 JOURNÉE AVEC PAUSE MERIDIENNE OU JOURNEE CONTINUE	20	6
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 de 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 le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2121-29

Vu la délibération en date du 08 novembre 2022,

Vu le recours gracieux en date du 27 décembre 2022,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 26 janvier 2023



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

DÉLIBÈRE

DÉCIDE 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

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

DECIDE de supprimer la délibération en date du 08 novembre 2022

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

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