



ÉPERNON

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

[www.ville-epernon.fr](http://www.ville-epernon.fr)

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

# REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL *VILLE D'ÉPERNON*



Avis favorables du Comité Technique en date du 25 novembre 2021, 27 janvier, 17 mars et 24 novembre 2022  
Conseil Municipal en date du 13 décembre 2021 et du 12 décembre 2022.

# SOMMAIRE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-1	<b>II/ Le cadre légal applicable</b>	<b>4</b>
-----------------	--------------------------------------	----------

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

A.	Les références législatives et réglementaires du temps de travail	4
B.	La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	4
C.	Le champ d'application du règlement	5
D.	Le calcul des 1607 heures annuelles	5
E.	Les garanties minimales	6
F.	La notion de temps de travail	7
a.	Le temps de travail effectif	7
b.	Le temps partiel	8

## **II/ L'organisation du temps de travail** 9

A.	Les cycles réguliers de travail	9
B.	Les cycles annuels	10
C.	Le système en horaires variables avec plages fixes et modulables	10
a.	Bénéficiaires	10
b.	Principes généraux	10
c.	La règle de Débit/Crédit/Report d'heures	11
d.	Consommation du crédit d'heures	12
e.	Missions professionnelles extérieures	12
f.	Discipline	12
D.	Les astreintes	12
E.	Les temps de pause	13
a.	La pause méridienne	13
b.	Les autres temps de pause	13
F.	Les heures supplémentaires et complémentaires	13
c.	La journée de solidarité	14
G.	Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail	14
a.	Le télétravail	14
b.	Le droit à la déconnexion	14

## **III/ Les congés légaux, RTT et absences** 14

A.	Les principes des congés annuels	14
B.	La gestion des congés annuels	15
a.	Les modalités de pose des congés annuels	15
b.	Les modalités de report des congés annuels	17
C.	Les Absences pour Réduction du Temps de Travail (ARTT)	17
a.	Les jours de RTT	17
b.	La gestion des RTT	18

c.	Les dispositions spécifiques liées au mode de décompte des RTT .....	18
D.	Les congés de fractionnements .....	19
E.	Les congés bonifiés et des ressortissants d'origine étrangère .....	19
a.	Les bénéficiaires du congé bonifié .....	19
b.	Durée et périodicité du congé bonifié .....	19
c.	Modalités de prise en charge du congé bonifié .....	19
d.	Les congés des ressortissants d'origine étrangère .....	20
F.	Les absences pour raison médicale .....	20
a.	Les absences pour raison de santé des titulaires et stagiaires .....	20
b.	Les absences pour raison de santé des contractuels .....	21
c.	La journée de carence .....	21
d.	Le congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) .....	22
e.	Le temps partiel thérapeutique .....	22
G.	Les congés suite à l'arrivée d'un enfant .....	23
a.	Le congé maternité .....	23
b.	Les autorisations d'absence liées à la maternité .....	23
c.	Le congé de paternité et l'ASA naissance .....	24
d.	Le congé parental .....	24
H.	Le don de jours de repos .....	25
I.	Le cumul d'activités .....	25

#### **IV Le compte épargne temps (CET)..... 25**

#### **V Les Autorisations spéciales d'absences (ASA)..... 26**

A.	Evènements familiaux.....	26
B.	Evènements de la vie courante : .....	27
C.	Motifs civiques : .....	27
D.	Motifs syndicaux : .....	28

#### **VI ANNEXE 1 : CAS PARTICULIER DES ASSISTANTS ET PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE..... 29**

#### **VII ANNEXE 2 : DEFINITION DES CYCLES DE TRAVAIL ..... 30**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221213-D22-11516

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

# I/ LE CADRE LEGAL APPLICABLE

## A. Les références législatives et réglementaires du temps de travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Code Général de la Fonction Publique,

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

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,

Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade,

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

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,

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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif aux modalités d'organisation du temps partiel,

Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

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 parent d'un enfant gravement malade,

Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des jours épargnés sur le CET,

Décret 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant,

Décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique,

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique,

Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique,

Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale.

## B. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Les collectivités territoriales se doivent de 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.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée du travail dans la fonction publique territoriale, soit un temps annuel de 1 607 heures.

En effet, dans la fonction publique, la durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures, ce décompte constituant à la fois une norme « plancher » et une norme « plafond », c'est-à-dire que l'agent ne peut pas travailler plus de 35 heures par semaine sans générer de jours de RTT, et ne peut pas travailler moins de 35 heures par semaine, sauf dans les cas suivants :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-1211-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Les cadres d'emploi dotés de règles spécifiques en la matière, tels que les professeurs d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique, dont le temps de travail est régi respectivement par l'article 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991 et par l'article 3 du décret n°2012-437 du 29 mars 2012 : par dérogation au régime général, la durée hebdomadaire de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée à 16 heures pour les professeurs et à 20 heures pour les assistants, sans possibilité de réduction ou d'annualisation par l'organe délibérant (cf. annexe 1),

- Poste budgétaire à temps non-complet,
- Autorisation de travail à temps partiel.

### C. Le champ d'application du règlement

Le présent règlement est applicable aux agents employés par la Ville d'Épernon.

Le présent règlement est applicable aux personnels de droit public quel que soit leurs temps de travail à l'exception des agents en contrat de vacation (un arrêté est fixé par agent définissant les modalités d'engagement) qui bénéficient toutefois des mêmes garanties au temps de travail ou de repos.

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents en détachement ou mis à disposition de la collectivité ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les personnels de droit privé (parcours emploi compétences et contrats d'apprentissage, etc.) ;
- Les étudiants stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en service civique.

Ne sont pas concernés :

- Les agents en contrat de vacation ;
- 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.

### D. Le calcul des 1607 heures annuelles

Le calcul de la durée du temps de travail s'opère de la manière suivante :

365 jours auxquels sont déduits 104 jours de repos hebdomadaires, 25 jours de congés annuels et un forfait de 8 jours fériés.

Soit 137 jours non travaillés et 228 jours travaillés que l'on ramène à la durée hebdomadaire du service, soit 1596 h arrondies à 1600 h.

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée, ajoute 7 h à ce décompte, au titre de la journée de solidarité, pour un total réglementaire de 1607 h.

La durée annuelle du travail effectif est donc calculée comme suit :

Nombre de jours annuels	365
- 52 week-ends	- 104 jours
- Jours fériés	- 8 jours (forfait)
= Nombre de jours ouvrés	= 253
Congés annuels	= 5 x nombre de jours travaillés par semaine (5 par principe) =25
Nombre de jours travaillés	= 253 - 25 = 228 jours
Temps de travail / jour	7 heures
Temps de travail annuel	228 x 7 = 1596 heures arrondies 1600 heures
Journée de solidarité	+ 7 h
Temps de travail annuel	1607 heures

### E. Les garanties minimales

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales suivantes fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures de 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 de 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 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

Durée hebdomadaire du travail effectif	48 h maximum
Durée de travail moyenne sur 12 semaines	44 h maximum
Durée quotidienne du travail	10 h maximum
Durée de travail de nuit	8h maximum
Amplitude d'une journée de travail	12h maximum
Repos hebdomadaire (heures consécutives)	35 h minimum
Repos quotidien (heures consécutives)	11 h minimum
Après une période continue de travail de 6 h	20 mn de pause
Pause méridienne	45 mn minimum

Il ne peut être dérogé aux garanties minimales que dans deux situations précises :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence (protection des biens et des personnes, service culturel sur dérogation de la Préfecture, ...),
- Lorsque des circonstances exceptionnelles, mais prévisibles le justifient et pour une période limitée, par décision de l'autorité territoriale : en ce cas, les membres du comité technique (ou comité social territorial) doivent être immédiatement informés. C'est pourquoi, les événements annuels prévisibles et récurrents doivent être, dans la mesure du possible, intégrés au cycle de travail.

## F. La notion de temps de travail

### a. Le temps de travail effectif

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-2023-12-13-15-10-10-10-10

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfecture

Affichage : 13/12/2023

La durée du travail effectif s'entend comme « le 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 ». Lorsque l'agent est en arrêt maladie, il est en position d'activité, mais il n'est pas en situation de travail effectif, ni de service.

Ces 2 notions sont indispensables car :

- lorsque l'agent est en position de travail ou de service, cela est considéré comme du travail effectif et cela ouvre droit à congé et RTT ;
- lorsqu'un agent est en arrêt de travail, il est en position d'activité, cela ouvre droit à congé, mais ne génère pas de jour RTT.

	Droit à congés	Droit à RTT
Position de service ou travail effectif	OUI	OUI
Position d'activité	OUI	NON

Sont assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile ou résidence administrative et le lieu d'intervention,
- Les périodes de formation validées par l'employeur hors temps de trajet,
- Le temps de trajet entre plusieurs lieux de travail pendant les horaires de service ou entre la résidence administrative et un lieu de travail occasionnel (ex : réunion extérieure, rdv auprès du médecin du travail),
- Les absences liées à l'exercice du droit syndical et aux congés pour formation syndicale,
- Les temps consacrés aux visites médicales professionnelles (hors expertise auprès d'un médecin agréé),
- Le temps d'habillage, de déshabillage et de douche dans la limite de 20 minutes par jour lorsqu'il est effectué sur le lieu de travail et qu'il est rendu nécessaire par mesure d'hygiène et de sécurité (métier technique salissant, police municipale).
- Les temps de pause de 20 minutes, lorsque l'agent effectue 6 heures de service effectif consécutif.

Sont assimilés à une position d'activité :

- Les autorisations spéciales d'absence,
- Les congés maternité, paternité, d'adoption,
- Les congés pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences,
- Les congés pour indisponibilité physique (maladie ordinaire, ...).

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps de pause méridienne fixé à 45 minutes minimum par la collectivité,
- Les congés annuels et congés bonifiés,
- Le temps de trajet pour se rendre à une formation.

## b. Le temps partiel

### Le temps partiel sur autorisation

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2023

Affichage : 13/12/2023

Conformément au décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, les agents peuvent être autorisés, sur leurs demandes et sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, à bénéficier d'un service à temps partiel selon les quotités suivantes : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %.

Les bénéficiaires de ce temps partiel sont :

- Les agents titulaires occupant un emploi à temps complet en position d'activité ou de détachement,
- Les agents contractuels employés en continu depuis plus d'un an à temps complet,
- Les agents stagiaires dont la durée de stage est allongée pour correspondre à la durée effectuée par les agents à temps plein, sauf ceux dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel,
- Les agents ayant pour projet de créer ou de reprendre une entreprise.

Le temps partiel ne peut être imposé, il résulte d'une demande écrite de l'agent. Il n'est pas un droit, mais est accordé selon les nécessités de service.

### Le temps partiel de droit

Conformément au décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % est accordée de plein droit aux fonctionnaires et agents contractuels dans les conditions suivantes :

- A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les agents contractuels, une ancienneté d'au moins un an à temps complet ou équivalent est exigée,
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- Aux agents reconnus travailleurs handicapés.

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit, contrairement au temps partiel sur autorisation.

### Les dispositions communes au temps partiel sur autorisation ou de droit

Les fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel voient leur durée de stage augmentée afin que le volume horaire réalisé pendant leur période de stage soit égal à celui réalisé par un stagiaire à temps complet.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois à 1 an, renouvelable tacitement dans la limite de 3 ans. A l'issue de ce délai de trois ans, une nouvelle demande de temps partiel doit être déposée pour le renouvellement.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est accordé sous réserve des nécessités du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable pour une durée d'un an à compter de la création ou reprise de l'entreprise.

Le temps partiel, qu'il soit de droit ou sur autorisation s'organise selon le cycle de travail initial de l'agent.



Les modalités opérationnelles d'organisation du temps partiel dans le cadre du cycle de travail sont fixées entre l'agent et son responsable hiérarchique. Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet

Affichage : 13/12/2022

Toutefois, à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale, une modification peut intervenir en cours de période soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités de service, notamment l'obligation de continuité de service public, l'imposent.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'agent au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

A l'issue de la période de temps partiel, l'agent reprend de plein droit à temps plein son emploi ou à défaut sur un autre emploi correspondant à son grade. Il n'y a pas de droit à réintégration à temps plein lorsque l'agent le sollicite avant le terme de son autorisation, si l'intérêt du service s'y oppose.

Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Pour les droits à l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne ou la formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

La durée des congés est calculée par référence à 5 X les obligations hebdomadaires de service. Les fonctionnaires à temps partiel peuvent bénéficier des congés bonifiés.

L'autorisation de travail à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé maternité, d'adoption et paternité. L'agent est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein. Les agents travaillant à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent qui demeure en congé de maladie avant l'expiration de celui-ci (maladie ordinaire, congé longue maladie/longue durée) est réintégré à temps complet.

L'agent à temps partiel perçoit une fraction de traitement et des primes et indemnités afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi, égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents de même grade exerçant les mêmes fonctions dans la collectivité ou le service concerné. Il en va de même pour la bonification indiciaire.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le cumul d'activité pour les agents à temps partiel est en principe interdit. L'article 25 septies de la loi statutaire et l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 prévoient les cas de dérogation.

## II/ L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### A. Les cycles réguliers de travail

Un cycle de travail est une période de référence d'organisation du temps de travail dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre tout au long de l'année.

Un cycle de travail peut être hebdomadaire (il se répète alors chaque semaine de façon identique), pluri-hebdomadaire (semaine A/B/A/B par exemple), mensuel ou annuel

*Exemple 30 heures / semaine en période A, 37h en période B, soit une moyenne de 33,5h par semaine).*

Les bornes horaires quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que les modalités de repos et de pause méridienne sont fixées à l'intérieur d'un cycle de travail (cf. annexe sur les cycles de travail par service).

Le cycle de l'agent est défini au vu des nécessités propres à l'activité du service.

Les cycles de travail peuvent être effectués sur 4,5 jours, 5 jours ou **6 jours** pour un agent à temps complet.

La diversité des cycles de travail permet une plus grande souplesse et flexibilité organisationnelle et une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée pour les agents.

En fonction de la durée hebdomadaire retenue, dès lors qu'elle dépasse 35 heures, il en résultera, afin de respecter le seuil annuel d'heures de travail, des journées de RTT (excepté pour les cycles annualisés).

La réalisation de la journée de solidarité se fait par la déduction d'un jour de RTT ou quand cela n'est pas possible par la réalisation des 7 heures dues en plus des 1 600 heures annuelles.

## B. Les cycles annuels

L'annualisation du temps de travail permet d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées, pour tenir compte des fluctuations de l'activité au cours de l'année, organisée selon des périodes hautes et basses.

Le travail en cycle annuel doit respecter les garanties minimales relatives au temps de travail. Chaque cycle contient la définition des bornes horaires de travail (c'est-à-dire des bornes maximales dans lesquelles le planning est défini et non des horaires du planning de l'agent).

Le temps de travail est décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée est proratisée pour les agents à temps non complet et/ou à temps partiel ainsi que pour les agents arrivés en cours d'année (année incomplète).

Les agents bénéficient d'un planning prévisionnel annuel établi par le supérieur hiérarchique faisant apparaître :

- Les jours et les heures effectivement travaillés par l'agent (y compris le cas échéant certains samedis, dimanches et jours fériés),
- Les périodes de congés annuels fixes ou les plages durant lesquelles ces congés doivent être pris, y compris les jours de fractionnement.

Les absences (maladie, ASA, formation, ...) ainsi que la comptabilisation des jours fériés se fait au réel (*exemple : si un jour férié a lieu sur un jour travaillé, la comptabilisation du nombre d'heures que l'agent aurait dû faire est faite au réel ; il en est de même en cas d'absence dûment justifiée*). **De même, les congés épargnés sur le CET et les reports sont déduits sur l'année de droit car ils ne le seront pas sur l'année d'utilisation.**

**Les cycles annuels ou cycles spécifiques s'appliquent aux fonctions listées en annexe. Cette liste est révisable en fonction des nécessités de service.**

## C. Le système en horaires variables avec plages fixes et modulables

Le fonctionnement par horaires variables permet à l'agent de décider librement de ses heures d'arrivée et de départ (plages mobiles), dans le respect des plages obligatoires de présence (plages fixes) et sous réserve des nécessités de service.

### a. Bénéficiaires

Le système d'horaires variables est mis en place pour les agents administratifs « Mairie » **excepté les agents du service Accueil/Affaires Générales.**

### b. Principes généraux

La comptabilisation des heures de travail effectuées pour chaque agent est hebdomadaire en fonction de son cycle de travail via un dispositif de badgeuse.

Un badge individuel sera fourni par la collectivité. Les agents devront badger à leur arrivée et à leur départ y compris pour la pause méridienne.

La semaine de travail reste répartie sur 4,5 à 5 jours ouvrables, du lundi matin au vendredi après-midi.

L'horaire journalier correspond au temps moyen effectif calculé selon la formule suivante :

**Heures hebdomadaire ÷ nombre de jours d'obligation hebdomadaire**

Exemple : pour un agent à 37 h sur 5 jours hebdomadaires =  $37 \div 5 = 7 \text{ h } 24 \text{ min}$

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-2 La répartition du travail quotidien est organisée comme suit :

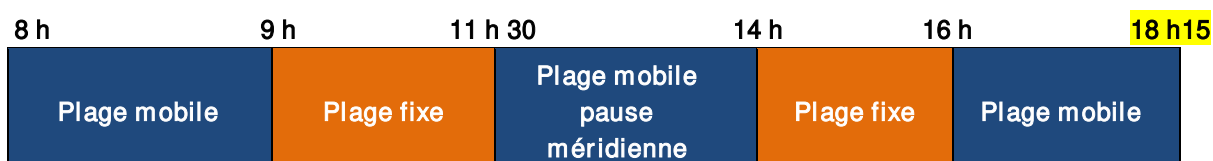
Accusé certifié exécutoire  
8 h 00 à 9 h 00 : plage mobile ou temps variable,

Réception par le préfet : 13/12/2022  
Affichage : 13/12/2022  
9 h 00 à 11 h 30 : plage fixe ou temps de présence obligatoire,

11 h 30 à 14 h 00 : plage mobile pendant lequel l'agent doit respecter une pause méridienne de 45 minutes minimum.

14 h 00 à 16 h 00 : plage fixe ou temps de présence obligatoire,

16 h 00 à 18 h 15 : plage mobile ou temps variable.



Les services nécessitant des fonctions « d'accueil du public » devront établir des plannings de rotation et s'assurer qu'au moins un à deux agents (selon les missions du service) soient présents pendant les horaires d'ouverture de la Mairie. Le planning devra être transmis en amont au service Ressources Humaines.

La présence de 50% des effectifs des services qui accueillent du public est requise (sauf si réception sur rendez-vous)

Une journée de télétravail, congés annuels, formation, sera comptabilisée selon l'horaire journalier moyen de l'agent. L'agent télétravailleur devra réaliser sa journée de travail selon ce temps moyen. Le badgeage sera enregistré manuellement par le service Ressources Humaines.

En cas d'oubli d'enregistrement de son arrivée ou de son départ, l'agent doit prendre contact immédiatement avec son supérieur hiérarchique pour l'en informer. Ce dernier transmet au service Ressources Humaines l'horaire manquant, afin qu'il soit saisi manuellement. Toute correction d'anomalie dans les compteurs est donc subordonnée à l'accord du responsable hiérarchique de l'agent, et s'effectue sous sa responsabilité.

### c. La règle de Débit/Crédit/Report d'heures

**Le crédit** est représenté par le nombre d'heures ou de minutes réalisé en plus du cycle hebdomadaire de l'agent.

**Le crédit** peut être reporté d'une semaine sur l'autre pour un total maximum de 21 heures à solder sur le mois en cours + les 2 mois suivants. Le crédit maximum tient compte de la majoration des heures supplémentaires.

Une mesure dérogatoire peut être décidée par l'autorité territoriale en fonction des nécessités de service.

**Le débit** est représenté par le nombre d'heures ou de minutes réalisé en moins du cycle hebdomadaire de travail. Il s'agit des heures dues par l'agent à la collectivité. Les heures de débit, limitées à 7 heures mensuelles, doivent impérativement être effectuées sur le mois suivant de présence effective jusqu'à régularisation de la situation. En cas de non régularisation, le service Ressources Humaines régulariserait par abattement sur la rémunération pour service non-fait.

Lorsque les heures sont réalisées en dehors des plages fixes et mobiles (ex : commission, réunion, travaux exceptionnels, travail exceptionnel le samedi et/ou dimanche), il convient de les considérer comme des heures supplémentaires selon la définition citée ci-après (cf. F/ page 13).

#### d. Consommation du crédit d'heures

Le crédit d'heures peut être consommés à la convenance de l'agent :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
028-212801401-20221212-D22-12-11-DE  
en fonction des nécessités de service avec accord du supérieur hiérarchique,

Accusé certifié exécutoire  
Réception par le préfet : 13/12/2022  
Affichage : 13/12/2022  
en fonction du droit acquis cumulé au titre du mois précédent,

en heures sur les plages variables,

de façon très exceptionnelle et sur accord du supérieur hiérarchique, sur les plages fixes par heures, par demi-journée ou journée entière.

Le crédit d'heures peut également faire l'objet d'une épargne sur le compte épargne temps conformément à la délibération en vigueur.

Le supérieur hiérarchique doit vérifier, avant validation d'une demande de récupération que l'agent dispose d'un crédit suffisant.

#### e. Missions professionnelles extérieures

Les missions professionnelles de **courte durée** : se situant avec certitude à l'intérieur d'une demi-journée et entraînant une sortie et un retour à la Mairie en cours de cette même demi-journée ne donnera pas lieu à un badgeage départ/arrivée de l'agent, le supérieur hiérarchique ayant connaissance du déplacement professionnel de celui-ci.

Les missions professionnelles de **moyenne durée** : débutant au cours d'une demi-journée, sans certitude de retour, en temps voulu, ne donnera pas lieu à un badgeage départ/arrivée de l'agent. La régularisation sera demandée par le supérieur hiérarchique au service Ressources Humaines.

Les missions professionnelles de **longue durée** (formation, congés, maladie, autorisations spéciales d'absences, ...) : la mise à jour du compteur sera effectuée par le service Ressources Humaines sur présentation des justificatifs d'absence.

#### f. Discipline

Le dispositif de l'horaire variable repose essentiellement sur la confiance et le sens des responsabilités de chacun.

Toutefois, toute irrégularité pourra faire l'objet de l'ouverture d'un dossier disciplinaire :

- Retard sur les plages fixes,
- Débit d'heures supérieur à 7 h,
- Négligence renouvelée,
- Tentative de fraude,
- Utilisation d'un badge autre que le sien.

#### D. Les astreintes

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

Ainsi, seul le temps passé par l'agent à son domicile est considéré comme une période d'astreinte, la durée de l'intervention physique et/ou téléphonique et le temps de trajet aller et retour comptant comme du temps de travail effectif (heures supplémentaires).

Les heures d'intervention peuvent être récupérées (par défaut) ou rémunérées.

## E. Les temps de pause

### a. La pause méridienne

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-202211110021

Accusé certifié électronique

Réception par le président

Affichage : 13/12/2022

Bien que la réglementation n'impose pas de durée minimale, la durée de la pause méridienne doit être comprise en 45 minutes minimum et 2 heures maximum, sous réserve de la prise en compte des nécessités de service. Le temps de pause méridienne peut être défini dans le cycle de travail de l'agent.

Pour les agents soumis au dispositif d'horaires variables, la pause méridienne doit être prise sur la plage variable prévue à cet effet.

La pause méridienne ne doit pas être prise au début ou à la fin de service. Elle ne constitue pas du temps de travail effectif.

### b. Les autres temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Le temps de pause ne peut être placé au début ou à la fin du service. Le temps de pause ne peut pas être intégré à la pause méridienne, ni placé juste avant ou juste après. Ce temps de pause est compté comme du temps de travail effectif.

## F. Les heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures réalisées **à la demande du supérieur hiérarchique**, au-delà de la durée de travail définie par le cycle de travail ou au-delà de la durée de temps de travail hebdomadaire. Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et sont toujours accomplies à la demande de l'encadrement pour garantir l'exécution des missions du service public.

Lorsqu'il y a dépassement des bornes définies par le cycle de travail, les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur hiérarchique peuvent faire l'objet d'une récupération horaire pour nécessité de service. L'encadrant est tenu de déclarer les heures supplémentaires et leur motif.

Les heures supplémentaires sont récupérées (**par défaut**) ou rémunérées à l'appréciation de l'autorité territoriale.

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

Ces dernières font l'objet d'une récupération dans un délai de 3 mois.

La majoration du temps de récupération lié aux heures supplémentaires effectuées est calculée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire :

- HS du lundi au samedi (de 7h à 22h) : 125 % pour les 14 premières heures, soit 1h15,
- HS du lundi au samedi (de 7h à 22 h) : 127 % à compter de la 15<sup>ème</sup> heure, soit 1h16,
- HS de nuit (de 22h à 7h) : 200 % soit 2 h,
- HS de dimanche et jour férié (de 7h à 22 h) : 166 % soit 1h40.

Les majorations ne sont pas cumulables entre-elles. La plus favorable sera appliquée par défaut.

**Sauf évolution contraire de la réglementation en vigueur**, le 1<sup>er</sup> mai, le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier ne sont pas considérés comme des jours fériés obligatoirement chômés du fait du principe de continuité de service. Il n'y aura donc pas de traitement différent pour les heures supplémentaires réalisées sur ces jours fériés autre que les majorations citées ci-dessus.

Le nombre d'heures supplémentaires, qu'elles soient payées ou récupérées, ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures par agent ; ce quota est proratisé pour les agents à temps partiel.

Dans les limites des garanties du temps de travail précisées dans le présent règlement. Ce contingent mensuel peut être dépassé si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les agents à temps non complet peuvent être amenés exceptionnellement à effectuer des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 35 h hebdomadaires et des heures supplémentaires au-delà. Ces heures sont réalisées à la demande de l'autorité territoriale et/ou du supérieur hiérarchique.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212\_022-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 43/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Sont éligibles au paiement des IHTS les agents à temps complet et à temps partiel, titulaires et contractuels, de catégorie C et de catégorie B en fonction de leur statut particulier, en raison des nécessités de service et à la demande de l'autorité territoriale, et à être rémunérés conformément aux taux en vigueur.

### c. La journée de solidarité

La journée de solidarité est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle « prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée » d'une durée de 7 heures. Elle est proratisée pour les agents à temps partiel et à temps non-complet.

Pour l'ensemble des agents, la journée de solidarité est incluse dans le temps de travail portant la durée annuelle de service à 1 607 heures et sera accomplie par la pose obligatoire d'une journée de RTT. Il n'est pas possible de recourir à une journée de congé annuel pour la réalisation de la journée de solidarité.

Pour les agents en cycle annuel ou ne disposant pas de RTT, la journée de solidarité se fait par la réalisation effective des 7 heures dues.

## G. Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail

### a. Le télétravail

Le télétravail fait l'objet d'un règlement spécifique après avis du Comité Technique (ou Comité Social Territorial) et par délibération du Conseil Municipal.

### b. Le droit à la déconnexion

Les dispositions inscrites dans le présent règlement, notamment celle relatives aux horaires variables, au temps partiel sur autorisation, au télétravail, à la gestion des RTT concourent à l'objectif de favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Elle invite à ce que les réunions de travail en présentiel ou en visioconférence ne soient pas, dans la mesure du possible, organisées en dehors des plages horaires des cycles habituel des agents.

Il est rappelé ici que les agents de la collectivité sont invités à ne pas envoyer de mails professionnels **en dehors des horaires inscrit sur le règlement du télétravail** sur leurs jours travaillés, et bénéficient du droit de ne pas répondre aux éventuels mails reçus en dehors de leurs horaires et cycles hebdomadaires de travail sans que cela ne puisse leur porter préjudice excepté pendant les périodes d'astreintes.

## III/ LES CONGES LEGAUX, RTT ET ABSENCES

*Toute demande de congés ou de RTT doit être formalisée sur la fiche navette des absences, à faire valider au supérieur hiérarchique et à transmettre au service Ressources Humaines avant l'absence effective.*

### A. Les principes des congés annuels

Tout agent en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré (art. 21 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, et art. 57 1° loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Ce congé est **d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service** accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (décret n°85-1250 du 26 novembre 1985). Sont concernés les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels de droit public.

Les obligations hebdomadaires de service s'entendent au nombre de jour où l'agent est en service effectif indépendamment d'un rythme de présence par demi-journée (une demi-journée représente un jour de présence).



En fonction des périodes de fermetures des équipements, certaines périodes de congés pourront être imposées (*exemple : Prairiales, Médiathèque*).

Les droits à congés annuels sont calculés en unité :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Nombre de jours travaillés hebdomadaire	Droit à congés en unité (= jours ouvrés)
6 jours	30 unités
5 jours	25 unités
4,5 jours	25 unités
4 jours	20 unités
3,5 jours	20 unités
3 jours	15 unités
2,5 jours	15 unités
2 jours	10 unités
1,5 jours	10 unités
1 jour	5 unités
0,5 jours	5 unités

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (avec arrondi à la demi-journée supérieure).

La période de référence couvre l'année civile du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. A cet égard, les agents n'ont pas la possibilité de poser des congés par anticipation en puisant dans leurs droits à congés de l'année suivante.

Les congés suivants, liés à la position d'activité (art. 57 loi n°84-53 du 26 janvier 1984), ou les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve (art. 1<sup>er</sup> décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985), sont comptés dans les services accomplis pour apprécier les droits à congés, à savoir :

- tous les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service),
- le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
- le congé de présence parentale,
- les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale,
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale 45 jours cumulés par année civile (art. 74 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- Le temps d'absence pour mission opérationnelle ou formation des pompiers volontaires (à ce titre conclusion d'une convention par agent concerné avec le SDIS pour préciser les modalités),
- le congé de solidarité familiale.

## B. La gestion des congés annuels

### a. Les modalités de pose des congés annuels

Le décompte des jours de congés s'effectue par journées ou par demi-journées ; le calcul et le décompte des droits à congés en heures n'étant pas prévus par la réglementation.

Lors de la pose des congés, le décompte se fait selon le nombre de jour de présence par l'agent. Aussi le calcul des droits à congés pour les agents travaillant sur des cycles avec des demi-journées étant calculés comme des journées entières, ils devront poser 1 unité de congé même sur les demi-journées travaillées.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Nombre de jours travaillés	Droits congé annuel (CA)	Nombre d'unité de CA à poser pour 1 semaine de congé
6 jours	30 unités / an	6 unités de CA à poser
5 jours	25 unités / an	5 unités de CA à poser
4,5 jours		
4 jours	20 unités / an	4 unités de CA à poser
3,5 jours		
3 jours	15 unités / an	3 unités de CA à poser
2,5 jours		
2 jours	10 unités / an	2 unités de CA à poser
1,5 jours		
1 jour	5 unités / an	1 unité de CA à poser
0,5 jour		

Il est conseillé d'échelonner les congés annuels sur toute l'année afin d'éviter la désorganisation des services, notamment en juillet et août. **Il appartient à chaque responsable hiérarchique de s'assurer d'avoir 50 % d'effectifs présent à fonction équivalente.**

La totalité des congés annuels de l'année N doit, en principe, être prise avant la fin de l'année civile. Le report d'une année sur l'autre peut être toutefois admis jusqu'à la fin des vacances d'hiver de l'année N+1 et dans la limite de 5 jours, soit l'équivalent d'une semaine pour un agent ayant 25 unités de congés annuels (CA) par an. Le nombre de report est à proratiser en fonction du nombre de jours d'obligation hebdomadaire de travail de l'agent.

Les demandes de jours de congés doivent être présentées à la validation du supérieur hiérarchique, selon les délais de prévenance suivants :

- 1 semaine pour une absence inférieure ou égale à 3 jours,
- 2 semaines pour une absence de plus de 3 jours.

Ces délais peuvent être assouplis par le supérieur hiérarchique si l'absence de l'agent n'affecte ni l'organisation, ni la continuité du service.

La priorité dans le choix des congés annuels pris sur une période de vacances scolaires est donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant une charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoires (de 3 à 16 ans), ainsi que les aidants familiaux et les parents concernés par des droits de garde déterminés par décision de justice. Ce principe doit toutefois respecter les besoins des services ; le congé demandé est bien évidemment soumis à l'accord du supérieur hiérarchique.

Un agent qui s'absente sans avoir reçu l'autorisation de partir en congés se place en position irrégulière. Aussi, en l'absence de service fait, la collectivité procédera à une retenue sur salaire correspondant au nombre de jours d'absence non autorisées. L'agent peut, en outre, faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

L'interruption des congés du fait de l'administration doit être exceptionnelle. Elle est possible en cas de force majeure, notamment pour assurer la continuité du service public.

L'absence du service pour congés annuels ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus).

**Les responsables de service doivent fournir un prévisionnel des congés (et RTT) au service Ressources Humaines chaque trimestre.**



## b. Les modalités de report des congés annuels

Les congés annuels doivent être pris sur l'année civile, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Un report de 5 jours maximum (à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine) est autorisé jusqu'à la fin des vacances d'hiver de l'année N+1.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-022-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Les congés annuels non pris sur cette période peuvent être reportés comme cité précédemment, à l'exception des congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou d'accident de service.

Les agents ayant ainsi été absents pour raison de santé ont droit au report d'un maximum de 20 jours de congés annuels (seuil à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine) au cours d'une période de 15 mois à compter de la date d'extinction du droit au congé annuel.

Les agents titulaires ou contractuels, pour lesquels une période de maladie surviendrait avant ou pendant une période de congé annuel fixée, verront leur solde recredité du nombre de jours de congé annuel qui coïncide avec la période d'incapacité de travail.

Les agents titulaires et stagiaires ne peuvent pas prétendre à une indemnisation pour les congés non pris, sauf à leur départ en retraite pour les congés non pris du fait d'une indisponibilité pour maladie.

Les agents non titulaires qui n'ont pas pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels ont droit au terme de leur contrat à une indemnité compensatrice de congés payés.

En cas de décès du bénéficiaire des congés payés, ses ayants droits sont indemnisés.

## C. Les Absences pour Réduction du Temps de Travail (ARTT)

### a. Les jours de RTT

Les jours de réduction du temps de travail, dits jours de RTT, constituent une compensation, sous la forme de jours de repos, à un mode d'organisation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures. Ils sont générés par le travail accompli au-delà de la durée légale de travail dans la limite des plafonds fixés pour chaque cycle de travail, excepté les cycles annualisés.

Les droits à RTT sont attribués selon la quotité suivante :

<b>Temps de travail hebdomadaire</b>	36 h 50	37 h	37 h 30	38 h	38 h 30	39 h	40 h
<b>Droit RTT</b>	11	12	15	18	20	23	28

Les RTT peuvent bénéficier à l'ensemble des agents répondant aux conditions d'octroi, à l'exception des agents nommés sur des postes à temps non complets qui ne génèrent pas de jours de RTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de la quotité de travail de leur cycle de travail initial, sur la base des droits ouverts pour un agent à temps complet soumis au même régime de temps de travail. Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre est arrondi à la demi-journée supérieure.

Le tableau ci-après précise les types d'absences qui génèrent ou non pendant cette période des droits au titre des RTT.

Absences	Oui	Non
Maladie ordinaire		X
Congé de grave maladie		X
Congé de longue maladie		X
Congé de longue durée		X
Congé pour maladie professionnelle		X
Congé pour accident de trajet		X
Congé pour accident de travail		X
Congé pris au titre du CET	X	
Congé bonifié	X	
Congé de maternité		X
Congé paternité		X
Congé d'adoption		X
Congé de présence parentale		X
Congé de solidarité familiale /congé de proche aidant		X
Congé pour période de service militaire, d'instruction militaire ou dans la réserve		X
Congé de formation professionnelle	X	
Formation et absence syndicale	X	
Autorisations Spéciales d'absences (ASA)		X
Jours de grève		X
Exclusion temporaire de fonction		X
Congé pour lequel la rémunération est suspendue		X

#### b. La gestion des RTT

Les demandes d'absences de RTT et leur planification sont soumises aux mêmes conditions que les jours de congés annuels, par journée ou demi-journée, sur les journées normalement travaillées par l'agent (la règle relative aux demi-journées travaillées s'applique également pour les RTT). Ils peuvent être pris avant ou après des jours de congés annuels ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels.

Les jours de RTT sont à prendre au cours de l'année civile. Aucun report de jours de RTT n'est autorisé. Les jours de RTT non pris sur l'année peuvent être versés sur le compte épargne temps selon les règles définies par la délibération en vigueur. A défaut, ils seront considérés comme perdus.

Les agents contractuels bénéficiant de RTT doivent impérativement les poser avant l'issue de leur contrat. A défaut, ils seront perdus. Les jours de RTT ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation financière au terme d'un contrat d'engagement.

#### c. Les dispositions spécifiques liées au mode de décompte des RTT

Les jours RTT ne sont dus qu'à la condition de compenser des périodes effectivement travaillées.

Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours de RTT sont les absences pour raison de santé.

Cette règle s'applique également aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel au prorata de leur quotité de travail.

Ces motifs d'absence réduisent à proportion le nombre de jours de RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés. Un quotient de réduction du nombre de jours de RTT est calculé de la manière suivante, arrondi à la journée supérieure :

**Nombre de jours travaillés par an ÷ Nombre de jours de RTT attribués annuellement**

Dès lors, pour un agent qui, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à ce coefficient, il convient d'amputer son crédit annuel de jours de RTT d'une journée.

Temps de travail	36 h 50	37 heures	37 h 30	38 heures	38 h 30	39 heures	40 heures
Nbr RTT/an	11	12	15	18	20	23	28
1 RTT déduit au X <sup>ème</sup> jour d'absence	22 <sup>ème</sup> jour	20 <sup>ème</sup> jour	16 <sup>ème</sup> jour	14 <sup>ème</sup> jour	12 <sup>ème</sup> jour	11 <sup>ème</sup> jour	9 <sup>ème</sup> jour

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Les jours de RTT ainsi déduits du capital annuel à la suite d'un congé pour raisons de santé sont défalqués au fur et à mesure sur la période de référence. Dans le cas où le nombre de jours de RTT à déduire est supérieur au droit de l'agent, les RTT déjà pris sont requalifiés en congés annuels afin de pouvoir être défalqués. Si l'agent ne dispose plus de congés annuels à requalifier, la déduction pourra s'opérer sur les droits de l'année N+1 ou de son compte épargne temps.

#### D. Les congés de fractionnements

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période de mai à octobre, c'est-à-dire de janvier à avril inclus et de novembre à décembre inclus.

Ces jours de congés supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- 1 jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris de 5 à 7 jours de congé hors période,
- 2 jours de congés supplémentaires si l'agent a pris au moins 8 jours de congé hors période.

Ces jours doivent être pris au 31 décembre de l'année civile. Ils sont considérés avec les mêmes conditions de report que les congés annuels.

Ces jours de congés supplémentaires ne sont pas proratisés pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet. Ils peuvent par ailleurs être épargnés sur le compte épargne temps.

Les congés fractionnés étant des congés supplémentaires, ne sont pas à déduire du temps de travail.

#### E. Les congés bonifiés et des ressortissants d'origine étrangère

##### a. Les bénéficiaires du congé bonifié

Les agents titulaires originaires d'un département d'outre-mer et de certains territoires d'outre-mer peuvent bénéficier du congé bonifié pour retourner sur ce territoire.

Le droit à congé est établi en fonction de certains critères justifiant du centre des intérêts moraux et matériels. Ces critères ne sont pas nécessairement cumulatifs. Il appartient à l'autorité territoriale de décider si les critères justifiés par l'agent sont suffisants.

##### b. Durée et périodicité du congé bonifié

La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs. Les agents peuvent bénéficier d'un congé bonifié tous les 2 ans et doivent justifier de 24 mois de services ininterrompus. Les services sont pris en compte à partir de la date de la nomination en tant que stagiaire (ou de la titularisation lorsqu'elle n'est pas précédée d'un stage).

##### c. Modalités de prise en charge du congé bonifié

L'agent devra poser ses congés annuels pendant la période du congé bonifié.

Il bénéficie, de la part de la collectivité, d'une prise en charge totale de ses frais de transport aérien et de ceux de ses enfants à charge au titre de la législation sur les allocations familiales.

Les frais de transport du conjoint sont aussi intégralement pris en charge, si les ressources sont inférieures au montant brut prévu par la réglementation en vigueur (selon le revenu fiscal de l'année précédant celle du congé bonifié).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-M-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

L'agent bénéficie de ces prises en charge, sous réserve des nécessités de service, dans les 12 mois suivant les 24 mois de services interrompus ouvrant droit au congé bonifié. La prise en charge des frais de voyage s'effectue sur la base du tarif le plus économique en vigueur. **Le service Ressources Humaines est en charge de faire les demandes de devis.**

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement. Les frais de transport effectué à l'intérieur du Dom ou en métropole ne sont pas pris en charge.

Un complément de rémunération, appelé indemnité de cherté de vie, est versé. Le montant de cette indemnité dépend du lieu du congé bonifié.

#### d. Les congés des ressortissants d'origine étrangère

Conformément à l'article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « l'absence du service ne peut excéder 31 consécutifs ». Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à dépasser ce plafond pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

Sous réserve de justifier de son origine étrangère, selon les mêmes critères que les congés bonifiés, de celle de son conjoint ou de l'un de ses ascendants au 1<sup>er</sup> degré, l'agent est autorisé à être absent plus de 31 jours de congés annuels consécutifs.

La Ville autorise l'agent, dans ce cadre, à cumuler également ses droits à RTT et GET acquis.

Pour ce faire, la demande devra parvenir au supérieur hiérarchique, au moins 4 mois avant la date de départ souhaitée. L'avis de ce dernier sera transmis à l'agent 2 mois avant le départ souhaité.

## F. Les absences pour raison médicale

**Tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel doit transmettre son arrêt de travail au service Ressources Humaines dans les 48 heures, à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.**

Afin de respecter ce délai, l'envoi par mail est possible ([ressourcesshumaines@ville-epernon.fr](mailto:ressourcesshumaines@ville-epernon.fr)) dans l'attente de la réception de l'original par voie postale.

En cas de fourniture tardive et répétée des certificats médicaux, la collectivité pourra appliquer les modalités de retenues sur la rémunération conformément à la circulaire du 20 avril 2015 (RDFF1428463C) à savoir une retenue de la moitié de la rémunération à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'arrêt.

La collectivité a la possibilité de réaliser des contrôles médicaux (contre-visite, expertise) à tout moment du congé pour maladie ordinaire ou du congé pour accident de service. L'agent concerné a l'obligation de se soumettre au contrôle. A défaut, il sera considéré en absence injustifiée et sera placé en service non fait.

#### a. Les absences pour raison de santé des titulaires et stagiaires

Les agents titulaires et stagiaires peuvent être absents pour raison de santé selon les caractéristiques suivantes :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
 028-212801401-20221212-D22-12-11-DE  
 Accusé certifié exécutoire  
 Réception par le préfet - 13/12/2022  
 Affichage : 13/12/2022

	Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé de longue maladie (CLM)	Congé de longue durée (CLD)
<b>Définition</b>	- Être dans l'incapacité d'exercer ses fonctions - Présentation d'un certificat médical établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage- femme	- Position de l'agent atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel du 14 mars 1986 - Pathologie qui le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et qui nécessite des soins et traitements contraignants	- Position de l'agent atteint de l'une des affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis
<b>Durée maximale</b>	1 an (année glissante)	3 ans (fractionnable)	5 ans (fractionnable)
<b>Droit à traitement</b>	3 mois de plein traitement (90 jours) + 9 mois de demi-traitement (sur une année glissante)	1 an de plein traitement + 2 ans de demi-traitement. En fonction de la pathologie, possibilité de faire valoir son droit d'option pour requalifier le CLM en CLD	3 ans de plein traitement + 2 ans de demi-traitement

### b. Les absences pour raison de santé des contractuels

Les agents contractuels peuvent être absents pour raison de santé selon les caractéristiques suivantes :

	Congé de maladie	Congé de grave maladie
<b>Définition</b>	Position de l'agent en cas de maladie attestée par un certificat médical, que celle-ci soit d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non	- Position de l'agent justifiant d'au moins 3 ans de service atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée
<b>Durée maximale</b>	12 mois consécutifs (ou 300 jours en cas de services discontinus)	3 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)
<b>Droit à traitement</b>	En cas de maladie « ordinaire » : - 30 jours à plein traitement et 30 jours à demi-traitement après 4 mois de services ; - 60 jours à plein traitement et 60 jours à demi-traitement après 2 ans de services - 90 jours à plein traitement et 90 jours à demi-traitement après 3 ans de services  En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : - 30 jours de plein traitement dès l'entrée en fonction - 60 jours à plein traitement après un an de services - 90 jours à plein traitement après 3 ans de services (ensuite l'agent perçoit seulement les indemnités journalières pour maladie professionnelle)	1 an de plein traitement + 2 ans de demi-traitement

### c. La journée de carence

La journée de carence est appliquée sur le 1<sup>er</sup> jour d'absence lorsque l'agent est en congé de maladie ordinaire. Le premier jour de congé maladie appelé « jour de carence » n'est pas rémunéré. Cependant, il ne s'applique pas dans les cas suivants :

- si, entre 2 congés de maladie ordinaire l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures,
  - aux femmes enceintes dès lors que la déclaration de grossesse a été transmise au service Ressources Humaines (pour les congés maladie et pathologiques),
- aux congés de longue maladie, de longue durée, aux arrêts consécutifs à un accident de travail (CITIS) ou une maladie professionnelle.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221213-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

La journée de carence peut également être suspendue via un texte réglementaire spécifique (*exemple : crise sanitaire*).

#### **d. Le congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

Le CITIS est la nouvelle appellation du congé pour accident de service ou accident de trajet.

L'agent victime d'un accident de service doit en informer son supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais puis produire un certificat médical qui fixe la nature et le siège des lésions en résultant.

La présomption d'imputabilité n'existe pas. L'agent qu'il soit titulaire, contractuel ou stagiaire doit apporter la preuve de l'imputabilité au service. Suite aux déclarations faites par l'agent, le service Ressources Humaines diligente une enquête administrative et informe sans délai le référent du CHSCT (ou Comité Social Territorial).

En cas de non reconnaissance de l'imputabilité, l'avis de la commission de réforme est requis pour les agents titulaires, l'avis du médecin conseil de la CPAM pour les agents contractuels.

#### **e. Le temps partiel thérapeutique**

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé à un agent stagiaire ou titulaire dans les cas suivants :

- Lorsque l'exécution des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser son état de santé,
- Lorsqu'une rééducation ou une réadaptation professionnelle est nécessaire pour occuper un emploi compatible avec son état de santé.

L'agent adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

La quotité de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du cycle de travail habituel de l'agent. Cette autorisation est accordée pour une période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'un an. L'autorité territoriale peut à tout moment faire procéder à une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.

Lorsque l'agent demande la prolongation du temps partiel thérapeutique au-delà de 3 mois, l'autorité territoriale fait obligatoirement procéder à une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.

L'octroi d'un temps partiel thérapeutique met fin à tout type de temps partiel accordé antérieurement.

En cas de congé maternité, paternité ou d'adoption, le temps partiel thérapeutique est interrompu.

L'agent bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique peut suivre une formation sur présentation d'un certificat médical de non contre-indication.

Les agents contractuels relevant du régime général de la sécurité sociale, ainsi que les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire est inférieure à 28 heures, peuvent prétendre au bénéfice des dispositions relatives au temps partiel pour raisons thérapeutiques servi par les caisses de sécurité sociale conformément à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale.

En cas de temps partiel thérapeutique, les droits à congés annuels et à jours de RTT sont calculés au prorata

de la quotité de travail effective de l'agent.

Les périodes de temps partiel sont considérés comme du temps plein pour :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
028-212801401-20221212-DP3-12-11-05  
la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade,  
la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite,  
Accusé certifié exécutoire - la comptabilisation de l'année de stage pour les agents stagiaires,  
Réception par le préfet : 13/12/2022  
Affichage : 13/12/2022 - l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

## G. Les congés suite à l'arrivée d'un enfant

### a. Le congé maternité

Le congé de maternité permet à tout agent de s'arrêter de travailler. Il comprend le congé prénatal (pendant la grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). L'agent doit être en position d'activité et fournir un certificat de grossesse indiquant la date présumée de l'accouchement à la collectivité avant la fin de la 14<sup>ème</sup> semaine de grossesse.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et déjà à charge. Après avis médical favorable, l'agent peut moduler son congé maternité selon les dispositions en vigueur.

L'agent peut bénéficier de congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique (2 semaines prénatales, 4 semaines postnatales) sur fourniture d'un certificat d'arrêt de travail l'indiquant.

Durant leur congé maternité, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein qui bénéficient de l'intégralité de leur traitement.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du temps d'activité pour la retraite et est pris en compte pour l'avancement.

### b. Les autorisations d'absence liées à la maternité

Les autorisations citées ci-dessous sont accordées de droit (excepté l'aménagement pour allaitement) :

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'1 heure par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail, à partir du début du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	L'accouchement nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse. Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de services, des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'autorité territoriale.
Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit. Les hommes bénéficient eux aussi de la possibilité de se rendre aux 3 examens obligatoires prénataux de leur femme lorsqu'elles n'ont pas la possibilité de s'y rendre seule.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Aménagement  
horaire allaitement

Dans la limite  
d'une heure  
par jour à  
prendre en 2  
fois

Article L 224-2 du code du travail : *Pendant un an à compter de la naissance les mères allaitant leur enfant disposent d'une heure par jour durant les heures de travail, à raison de 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi. Les moments où sont prises ces pauses sont négociées entre l'employeur et la salariée.*

Dans l'attente de la publication d'un texte propre à la fonction publique, la réglementation du droit social (secteur privé) s'applique. Aussi une facilité horaire peut être mise en place en accord avec l'autorité territoriale et selon les nécessités de service. Il ne s'agit-là pas d'une ASA mais d'une possibilité donnée à l'agent d'aménager son temps de travail afin de pouvoir concilier l'allaitement et le temps de service.

Ces absences sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif.

### c. Le congé de paternité et l'ASA naissance

Un agent public fonctionnaire ou contractuel peut bénéficier, à sa demande, d'une autorisation spéciale d'absence de 3 jours ouvrables lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer.

Après la naissance d'un enfant, le père, et éventuellement la personne vivant en couple avec la mère, ont droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé de paternité peut être accordé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée. Le congé est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Cette demande doit être accompagnée des justificatifs requis (certificat de grossesse, acte de naissance, livret de famille ou acte de reconnaissance).

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires en cas de naissance unique (28 jours avec les 3 jours d'ASA de naissance) et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples (35 jours avec les 3 jours d'ASA de naissance).

La période de congé peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. L'agent informe son supérieur hiérarchique des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

Lorsque que l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité est accordé automatiquement pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours. L'agent informe la collectivité sans délai en transmettant un document justifiant l'hospitalisation.

L'agent à temps partiel est rétabli à temps plein pendant la durée du congé de paternité.

### d. Le congé parental

L'agent public en congé parental est placé hors de son administration ou de son service d'origine pour élever son enfant et n'est pas rémunéré sur cette période. Le congé parental peut être accordé à tout agent public, parent d'un enfant, mais également à tout agent public qui assure la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge.

Le congé parental peut être accordé au fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, ou au contractuel en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté dans sa collectivité à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Par ailleurs, il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps non-complet ou à temps partiel.



L'agent doit en faire la demande par courrier au moins 2 mois à l'avance. Le renouvellement doit être demandé au moins 1 mois avant la fin de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental au terme de la période en cours.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-922-12-11-DE

**Le congé parental ne peut pas être refusé.**

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Le congé parental s'effectue sous forme de périodes de deux à six mois minimum renouvelables pour les agents titulaires, par période de 6 mois pour les agents contractuels. Il peut être renouvelable dans la durée des limites maximales réglementaires.

*Particularité pour les agents en CDD : le congé parental ne saurait être accepté pour une durée au-delà de la date de fin d'engagement du contrat.*

La dernière période de congé peut être inférieure à 6 mois pour respecter ces durées maximales autorisées

## H. Le don de jours de repos

Un agent peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent relevant du même employeur pour les situations suivantes :

- Il assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans 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.
- Il assume la charge d'un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Ce proche peut être la personne avec qui l'agent vit en couple, son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au 4ème degré pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.
- Il est parent d'un enfant décédé de moins de 20 ans.

La procédure de don de jours de repos est applicable selon les modalités indiquées de la délibération en vigueur.

## I. Le cumul d'activités

Dans les conditions fixées au dernier alinéa du I de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et celles prévues par la réglementation (décret), les fonctionnaires et les agents contractuel de droit public peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Préalablement à l'exercice de toute activité soumise à autorisation, l'agent adresse à l'autorité territoriale, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend l'identité de l'employeur pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.

L'autorité compétente notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent. Si cette activité a lieu pendant le temps de service, l'absence liée à cet exercice doit alors être formalisée par des congés ou des RTT.

## IV LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le dispositif du compte épargne-temps (CET), consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Les modalités et procédure relative au compte épargne temps sont précisés dans le règlement en vigueur.

## V LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES (ASA)

Lorsque l'évènement se déroule un jour travaillé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées par le responsable hiérarchique à l'agent qui en fait la demande au préalable, accompagnée des justificatifs.

Accusé de réception de l'absence

028-212801401-2

Accusé certifié exécutoire

Réception par le pré

Affichage : 13/12/2022

**Par principe de parité, les ASA accordées dans la Fonction Publique Territoriale ne peuvent être plus favorables à celles accordées au sein de la Fonction Publique d'État.**

Aussi, dans l'attente de la parution d'un prochain décret, les ASA sont définis comme suit :

### A. Evènements familiaux

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
<b>MARIAGE ou PACS</b>		
Mariage ou PACS de l'agent	<u>5 jours</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route <sup>(1)</sup>	Présentation d'une pièce justificative
Mariage ou PACS d'un enfant	<u>3 jours</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route <sup>(1)</sup>	
Mariage ou PACS d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	<u>1 jour</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route <sup>(1)</sup>	
<b>DECES</b>		
Décès du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant, des parents, beaux-parents	<u>3 jours</u> (jours éventuellement non consécutifs à prendre dans les jours qui suivent l'évènement) + délai de route <sup>(1)</sup>	Présentation d'une pièce justificative
Décès autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	<u>1 jour</u> (à prendre dans les jours suivants l'évènement) + délai de route <sup>(1)</sup>	
<b>MALADIE TRES GRAVE</b> (Selon la liste des maladies ouvrant droit au congé longue maladie définie par la sécurité sociale)		
Maladie très grave du conjoint (ou pacsé ou concubin), enfant, père, mère, beaux-parents	<u>3 jours par an</u> (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route <sup>(1)</sup>	Présentation d'un certificat médical
Maladie très grave autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	<u>1 jour par an</u> + délai de route <sup>(1)</sup>	

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
<b>NAISSANCE</b>		
Naissance (pour le père) ou adoption <small>Accusé de réception n° 028-212801401-2022-12-11-DE            Accusé certifié exécutoire            Réception par le préfet : 13/12/2022            Affichage : 13/12/2022</small>	3 jours	Présentation d'une pièce justificative
<b>GARDE D'ENFANT</b>		
Garde d'enfant - quel que soit le nombre d'enfants - pour les enfants âgés de 16 ans maximum (sauf enfants handicapés ou gravement malades)	Nombre de jour d'obligation hebdomadaire de travail + 1 <i>Exemple : 5 jours de travail par semaine = droit à 6 jours de garde d'enfant.</i>  Ces jours sont doublés si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence.  Si les 2 conjoints travaillent dans la Fonction Publique un équilibre des absences est souhaitable.	Informer sans délai le supérieur hiérarchique et présentation d'un justificatif.  Présentation d'une attestation constatant l'impossibilité du conjoint de bénéficier de cette autorisation d'absence

- (1) ces absences peuvent être majorées de jours pour délai de route de :
- 1 jour pour un évènement se situant à une distance de plus de 300 kms (aller)
  - 2 jours pour un évènement se situant à une distance de plus de 500 kms (aller)

Les jours de délai de route sont à prendre accolés aux jours d'ASA.

Maternité/paternité/adoption : voir dispositions précitées page 23/24.

## B. Evènements de la vie courante :

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
Concours et examens de la Fonction Publique Territoriale	Le jour des épreuves (quelle que soit la durée de l'épreuve)	Présentation de la convocation aux épreuves et de l'attestation de présence.
Déménagement	1 jour (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement)	Sur présentation d'un justificatif

## C. Motifs civiques :

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
<b>JURY D'ASSISE</b>		
Jury d'assise	Durée de la session (en fonction du tirage au sort)	Fonction obligatoire

SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES		
Accusé de réception 028-212801401-20221212-D22-12-11-DE Accusé certifié exécutoire Réception par le préfet Affichage : 13/12/2022 Formations des sapeurs-pompiers volontaires	Durée de la formation selon le règlement de formation départementale (art 10 de l'arrêté du 8 août 2013)	Sous réserve qu'une convention soit établie avec le SDIS.
Interventions	Durée des interventions ou de la période de garde	Autorisation ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service. Obligation de motivation du refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS

#### D. Motifs syndicaux :

Les autorisations d'absences sont accordées par le supérieur hiérarchique, sous réserve des nécessités de service.

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
Participer aux réunions des structures syndicales au niveau national et pour participer aux réunions des organismes directeurs des structures syndicales départementales, régionales ou interdépartementales	10+10 jours par an et par représentant mandaté	Sous réserve des nécessités de service et sur présentation de la convocation au moins 3 jours à l'avance
Participer aux réunions des structures syndicales inférieures au niveau départemental	Par syndicat 1 heures d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents.	
Préparer et participer aux réunions du CT, CHSCT (ou Comité Social Territorial)	Durée de la réunion + une durée égale pour la préparation de la réunion.	

# VI ANNEXE 1 : CAS PARTICULIER DES ASSISTANTS ET PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

Les enseignants artistiques sont répartis en 2 cadres d'emplois :

Les Assistants territoriaux d'enseignement artistique (ATEA), catégorie B,

Les Professeurs d'enseignement artistique (PEA), catégorie A.

## Régime d'obligation de service hebdomadaire

Pour l'exercice de leurs fonctions :

- « Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique sont astreints à un régime d'obligation de service hebdomadaire de 20 heures » (Art. 3 décret n°2012-437 du 29 mai 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique)
- « Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de 16 heures. » (Art. 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique)

Par ailleurs, l'article 7 du décret du 12 juillet 2001 qui fixe la durée et l'aménagement du temps de travail, exclut de son champ d'application les agents dont les cadres d'emplois définissent le temps de travail, ce qui est le cas des ATEA et des PEA. La durée de travail de 1 607 heures ne peut donc leur être appliquée. (CAA Douai, 23 février 2012 n° 10DA01365).

La durée hebdomadaire de service étant l'un des éléments du statut des agents, le Conseil d'État a jugé que ces statuts particuliers font obstacle à la réduction et à l'annualisation de la durée de travail des enseignants artistiques (CE, Commune de Ludres, 13 juillet 2006, n°266692, jurisprudence constante depuis cette date).

## Temps de travail et accessoire nécessaire

Le temps de travail défini par les statuts, et correspondant à une obligation de service de 20 heures (ATEA) ou 16 heures (PEA), ne correspond que partiellement au temps de travail des enseignants artistiques.

En effet, ces heures de service hebdomadaire correspondent uniquement aux heures d'enseignement pédagogique face aux élèves (CAA Douai, 10 octobre 2001, n°98DA10181).

Le Conseil d'État abonde dans ce sens en jugeant que la préparation des activités d'enseignement constitue « l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire » (CE, 16 novembre 2009, n° 307511)

Les fonctions imposent un certain nombre de tâches s'effectuant en dehors et en plus de ce régime d'obligation de service hebdomadaire. La répartition des différentes missions peut être schématisé de la façon suivante :

MISSIONS	PEA	ATEA
Face à face pédagogique	34 %	41 %
Préparation des cours	7 %	
Veille, recherche et documentation pédagogiques	3 %	
Entretien de son niveau artistique, travail personnel de l'instrument	39 %	30 %
Réunions de concertation pédagogique, réunions plénières et de département	3 %	
Activités de diffusion artistique dans le cadre pédagogique (concerts, spectacles, etc.)	8 %	10 %
Conduite de projets pédagogiques et artistiques	3 %	
Suivi pédagogique des élèves (lien et échanges avec les parents)	1 %	
Évaluation des élèves (évaluation continue, organisation des examens, jury, etc.)	0,5%	
Préparation, rangement, et entretien quotidien du parc de matériel instrumental et technique,	1%	
Autres activité (entretien annuel, formation professionnelle, visite médicale, ...)	0,5 %	

## VII ANNEXE 2 : DEFINITION DES CYCLES DE TRAVAIL

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE	<b>Service / Fonctions</b>	Mairie - Agents et responsables de service (sauf Accueil, Etat/Civil et CCAS)
Accusé certifié exécutoire		
Réception en préfecture : 13/12/2022	<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures
Affichage : 13/12/2022	<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires variables
	<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18h15 (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
	<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours ou 5 jours du lundi au vendredi
	<b>Nombre de congés</b>	25 CA (4,5 et 5 jours hebdo)
	<b>Nombre de RTT</b>	12 jours
	<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Directeur Général, Directeur de Pôle, DST et DAST
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures, 38 heures ou 39 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire du lundi au vendredi ou du mardi au samedi
<b>Bornes horaires</b>	7 h - 19 h (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1 et hors missions « spectacle »)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours ou 5 jours du lundi au vendredi
<b>Nombre de congés</b>	25 CA (4,5 et 5 jours hebdo)
<b>Nombre de RTT</b>	12, 18 ou 23 RTT selon le temps de travail hebdomadaire
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Affaires Générales - responsable et Agents
<b>Temps de travail annuel</b>	35 heures soit 1607 heures annuelles. Débit de 10 heures supplémentaires en fin de cycle reportable sur l'année suivante.
<b>Organisation de travail</b>	Cycle annualisé avec badgeage selon horaires fixes définis par les horaires d'ouvertures de la Mairie. L'annualisation permettra une flexibilité horaire via les repos compensateurs après accord du N+1.
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18h15 (19h30 en cas de mise en place d'une nocturne ou événement exceptionnel) du lundi au vendredi / 8 h - 13 h le samedi
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	6 jours (rotation entre les 3 agents : 2 samedis travaillés sur 3)
<b>Nombre de congés</b>	30 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT mais octroi de repos compensateur en heure, en demi-journée ou en journée entière pour réguler l'annualisation.
<b>Sujétions particulières</b>	Forte disponibilité requise en période électorale et pendant le recensement à la population. Les heures réalisées pendant les dimanches des opérations électorales sont considérées comme des heures supplémentaires non prises en compte dans l'annualisation.

<b>Service / Fonctions</b>	Pôle secrétariat de direction - Assistante des élus et CCAS
----------------------------	---

<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	40 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires variables
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18h15 (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours ou 5 jours du lundi au vendredi
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	28 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

Accusé de réception de l'Intérieur

028-212001401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé de réception

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

<b>Service / Fonctions</b>	Police Municipale - Responsable et gardien PM
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 h 30
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 17 h 30 du lundi au vendredi / 7 h - 14 h 30 le samedi (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1) - pas de bornes horaires pour les interventions opérationnelles d'urgence
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours (du lundi au vendredi ou du mardi au samedi)
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	15 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Police Municipale - ASVP
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	35 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 17 h 30 du lundi au vendredi / 7 h - 14 h 30 le samedi (hors heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours du lundi au samedi matin avec 1 jour de repos hebdomadaire
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Espace Culturel - Agents administratifs
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes (hors missions "spectacles")
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 20 h du lundi au vendredi - 8h - 13 h le samedi / pas de bornes horaires pendant les missions "spectacles"
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours du mardi au samedi matin
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	12 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	Présence les week-ends et en soirée pendant les missions "spectacles"

<b>Service / Fonctions</b>	Espace Culturel - Agents techniques
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures

<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes (hors missions "spectacles")
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 20 h du lundi au vendredi - 8h - 13 h le samedi / pas de bornes horaires pendant les missions "spectacles"
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4,5 jours du mardi au samedi matin
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	12 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	Présence les week-ends et en soirée pendant les missions "spectacles"

<b>Service / Fonctions</b>	Espace Culturel - Agent cinéma
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	35 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes (hors missions "spectacles")
<b>Bornes horaires</b>	9 h - 23 h du mardi au vendredi / 9 h - 13 h le samedi (hors heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	3 jours (mercredi au vendredi) + 2 demi-journées (mardi et samedi)
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	Présence les week-ends et en soirée pendant les missions "spectacles"

<b>Service / Fonctions</b>	Médiathèque - responsable et agents
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle pluri-hebdomadaire (cycle A = semaine 1 et 2 / cycle B = semaine 3)
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 19 h (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours cycle A (du mardi au samedi) - 4 jours en cycle B (du mardi au vendredi)
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	12 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	CTM - Assistante administrative
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	37 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire avec horaires fixes
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 19h (hors réunion ou heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	12 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	CTM - agents secteur bâtiment et espaces verts
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	39 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire



<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18 h (hors heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1) - pas de bornes horaires pendant les périodes d'astreinte. Les agents sont astreints à une pause méridienne commune à l'ensemble du service.
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	23 RTT – Pose d'1/2 RTT imposé un vendredi après-midi sur deux sauf période des vacances scolaires estivales. L'organisation de la pose de ces RTT est réalisée par le ou les supérieurs hiérarchiques.
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

Accusé de réception – Ministère de l'Intérieur

028-2000000000

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet - 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

<b>Service / Fonctions</b>	CTM - agents propreté urbaine
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	39 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18 h (hors heures supplémentaires exceptionnelles à la demande du N+1) - pas de bornes horaires pendant les périodes d'astreinte Les agents sont astreints à une pause méridienne commune à l'ensemble du service.
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours + 1 samedi travaillé par roulement (8h-13h / 13h30 - 16h15) compensé en récupération
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	23 RTT – Pose d'1/2 RTT imposé un vendredi après-midi sur deux sauf période des vacances scolaires estivales. L'organisation de la pose de ces RTT est réalisée par le ou les supérieurs hiérarchiques.
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Complexe sportif – responsable et agents
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	39 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle hebdomadaire
<b>Bornes horaires</b>	7 h - 17 h / pas de bornes horaires pour les missions liées à la concession du logement pour nécessité de service
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	23 RTT – Pose d'1/2 RTT imposé un vendredi après-midi sur deux sauf période des vacances scolaires estivales. L'organisation de la pose de ces RTT est réalisée par le ou les supérieurs hiérarchiques.
<b>Sujétions particulières</b>	Logement pour nécessité de service : permanence les mercredis cycle A de 17h à 20 h et les samedis cycle B de 9h à 12 h

<b>Service / Fonctions</b>	Scolaire - agent de restauration TC
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	cycle A : 39 h 30 / cycle B : 27 h 30
<b>Organisation de travail</b>	cycle annuel (cycle A : période scolaire / cycle B : période vacances scolaire)
<b>Bornes horaires</b>	7 h - 15 h cycle A / 9h30 - 15h cycle B

Accusé de réception par le Ministère de l'Intérieur

028-212801401-20221212-D22-12-11-DE

Accusé de réception par le Préfet

Réception par le préfet : 13/12/2022

Affichage : 13/12/2022

<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT mais octroi de repos compensateur en heure, en demi-journée ou en journée entière pour réguler l'annualisation
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Scolaire - ATSEM
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	cycle A : 39 heures / cycle B : 35 heures
<b>Organisation de travail</b>	cycle annuel (cycle A : période scolaire / cycle B : période vacances scolaire)
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 18 h 30 cycle A / 8 h - 17 h 30 cycle B
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	4 jours
<b>Nombre de congés</b>	20 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT mais octroi de repos compensateur en heure, en demi-journée ou en journée entière pour réguler l'annualisation
<b>Sujétions particulières</b>	RAS

<b>Service / Fonctions</b>	Ecole de musique - professeur
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	Temps complet de référence : cat B 20 heures / cat A 16 heures
<b>Organisation de travail</b>	Heures d'enseignement pédagogique pendant les semaines scolaires. Pas d'annualisation possible.
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 22 h du lundi au samedi (hors événements et réunions à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	cf. annexe 1 du règlement du temps de travail
<b>Nombre de congés</b>	
<b>Nombre de RTT</b>	
<b>Sujétions particulières</b>	

<b>Service / Fonctions</b>	Ecole de musique - Direction
<b>Temps de travail hebdomadaire moyen</b>	Temps complet de référence : cat B 20 heures / cat A 16 heures
<b>Organisation de travail</b>	Heures administratives de direction en plus des heures d'enseignement pédagogique pendant les semaines scolaires + semaines vacances scolaires
<b>Bornes horaires</b>	8 h - 22 h du lundi au samedi (hors événements et réunions à la demande du N+1)
<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	5 jours
<b>Nombre de congés</b>	25 CA
<b>Nombre de RTT</b>	0 RTT
<b>Sujétions particulières</b>	RAS