

**CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SAINT-LOUIS  
SEANCE DU 26 MAI 2021**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
Séance du mercredi 26 mai 2021**

**Délibération n°38****Délibération cadre sur l'harmonisation et l'annualisation du temps de travail**

L'an deux mille vingt et un, le vingt-six mai à dix-sept heures dix-huit, sur convocation individuelle en date du 20 mai 2021, affranchie le 20 mai 2021, les membres du Conseil Municipal de la Commune de Saint-Louis se sont réunis au gymnase du Lycée Jean Joly à la Rivière Saint-Louis sous la présidence de Madame M'DOIHOMA Juliana, Maire.

Conseillers			
Présents	Absents représentés		Absents
	Absents	Procuration donnée à	
Mme Juliana M'DOIHOMA <sup>1</sup> M. Jean François PAYET Mme Claudie TECHER M. Jean Eric FONTAINE <sup>3</sup> Mme Yannicke SEVERIN M. Imran HATTEEA <sup>4</sup> Mme Flora AUGUSTINE-ETCHEVERRY M. Sylvain ARTHEMISE Mme Dominique AMAZINGOIRIVIERE M. Bruno BEAUVAL Mme Kelly BELLO M. René Claude MARIMOUTOU Mme Gaëlle MOUNIAMA COUPAN <sup>4</sup> Mme Leila OULAMA M. Thibaud CHANE WOON MING Mme Ludivine IMACHE M. Jean Michel FLORENCY M. Jean Hugues GERARD Mme Corinne ROCHEFEUILLE M. Bernard MARIMOUTOU M. Jean Pascal MANGUE Mme Séverine BENARD Mme Camille CLAIN M. Hanif RIAZE Mme Linda MANENT M. Jérémy TURPIN Mme Stéphanie JONAS-SOORIAH M. Romain GIGANT M. Georges Marie NAZE Mme Brigitte CHARLES M. Claude HOARAU M. Roger ARTHEMISE <sup>2</sup> M. Philippe RANGAMA M. Olivier LAMBERT Mme Florence HOARAU-ROUGEMONT	Mme Marie Joëlle JOVET Mme Françoise GASTRIN Mme Julie DIJOUX  Mme Sitina Sophie SOUMAÏLA	M. Hanif RIAZE Mme Linda MANENT Mme Flora AUGUSTINE-ETCHEVERRY M. Claude HOARAU	Mme Ida HAMOT-RICHAUVET M. Alix GALBOIS Mme Brigitte PAYET M. Louis Bertrand GRONDIN M. Cyrille HAMILCARO Mme Raïssa MAILLOT

<sup>1</sup>N'a pas participé au vote de la délibération n°28

<sup>2</sup>N'a pas participé au vote de la délibération n°40

<sup>3</sup>N'a pas participé au vote de la délibération n°41

<sup>4</sup>N'ont pas participé au vote des délibérations n°51 et 52

**CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SAINT-LOUIS  
SEANCE DU 26 MAI 2021**

Envoyé en préfecture le 06/11/2024

Reçu en préfecture le 06/11/2024

Publié le :

ID : 974-219740149-20241029-DCM134\_2024-DE



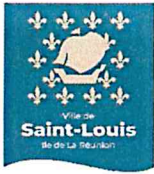
**Conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du code général des collectivités territoriales, Monsieur GIGANT Romain a été désigné pour remplir la fonction de secrétaire.**

	Conseillers présents	Conseillers absents et représentés	Conseillers n'ayant pas pris part au vote	Nombre de votants		
				Pour	Contre	Abst
Pour la délibération n°26	35	4	0	39	0	0
Pour la délibération n°27	35	4	0	33	0	6
Pour la délibération n°28	34	4	1	32	5	1
Pour la délibération n°29	35	4	0	37	0	2
Pour la délibération n°30 à 36	35	4	0	39	0	0
Pour la délibération n°37 à 38	35	4	0	33	0	6
Pour la délibération n°39	35	4	0	39	0	0
Pour la délibération n°40	34	4	1	38	0	0
Pour la délibération n°41	33	4	1	37	0	0
Pour la délibération n°42 à 50	34	4	0	38	0	0
Pour la délibération n°51 à 52	32	4	2	36	0	0

Madame le Maire certifie qu'un extrait de délibération ci-contre a été affiché à la porte de la Mairie de Saint-Louis le :  
et qu'il n'a été fait aucune observation.

Le Maire,



 <i>Ville de passion!</i>	<b>Séance du 26 mai 2021</b> <b>Délibération n°38</b>	<b>Direction Générale</b> <b>des Services</b>
	<b>Délibération cadre sur l'harmonisation et</b> <b>l'annualisation du temps de travail</b>	

## RAPPORT DE PRESENTATION

### 1. Le contexte des pratiques horaires

La question du temps de travail est un sujet d'intérêt pour les collectivités mais aussi un sujet complexe et sensible car sa composition est multiple (durée réglementaire, congés, autorisations d'absence, heures supplémentaires etc) et variée compte-tenu des diversités et conditions d'emplois dans la fonction publique territoriale.

A Saint-Louis, si le principe des 35 heures /semaine est appliqué pour la majorité des services administratifs, il existe un état de fait de pratiques d'horaires différenciés.

La délibération N°91 du 30 avril 2014 avait fixé la durée annuelle du temps de travail à 1 597 heures pour l'ensemble des services avec des cycles différenciés, à l'exception du personnel intervenant au sein des établissements scolaires pour lesquels, il est précisé que ces agents pouvaient être amenés à ne pas travailler pendant les vacances scolaires.

En réalité, il existe plusieurs services avec des régimes horaires particuliers : la police municipale, l'environnement, les écoles, la restauration collective, le fossoyage, le nettoyage et l'entretien des bâtiments notamment.

La situation existante est disparate et elle entraîne d'une part une certaine forme d'iniquité entre les agents qui ne sont pas soumis au même temps de travail et d'autre part, obère les possibilités de redéploiement des ressources pour un meilleur service public.

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 a mis fin à ces pratiques.

Elle vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en fixant la durée légale à 1 607 heures /an. Elle encadre expressément les régimes dérogatoires et oblige les collectivités à se soumettre à la durée légale du travail en supprimant les tolérances qui permettaient à certains agents d'exercer des missions dans un temps de travail en deçà de la durée réglementaire.

Dans son article 47, la loi dispose que les collectivités du bloc communal, doivent dans un délai d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée délibérante, définir les règles relatives au temps de travail pour une application effective au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en ce qui concerne les communes.

### 2. Le cadre légal de l'annualisation du temps de travail

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées. La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures, soit 35 heures hebdomadaires calculée de la façon suivante :

(article 11 décret n°2001-623 du 12 juillet 2001)

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre d'heures travaillées = 228 x 7 heures	1 596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

### 3. La mise en œuvre de l'annualisation au sein de la collectivité

En étroite relation avec la réorganisation des services et la mise en œuvre du projet de mandature, il est nécessaire de mener cette démarche d'harmonisation et d'annualisation dans le cadre d'une réflexion globale pour adapter le service public au plus près des besoins des usagers en redéfinissant les missions et les horaires.

Par exemple, les animateurs des maisons communales de proximité auront des cycles de travail particuliers avec des horaires différenciés de ceux des agents administratifs pour être présents dans les quartiers dans les créneaux qui correspondent aux demandes de la population.

La conduite de ce projet pour être efficace, doit faire l'objet d'une communication claire aux agents et à leurs représentants, ainsi qu'aux partenaires et aux usagers pour les associer au processus. L'appropriation de la méthode et la compréhension des enjeux sont des préalables indispensables à la réussite du projet.

Un chef de projet sera désigné pour constituer un groupe de travail et conduire le projet de la façon suivante :

Séquençage	Calendrier
Réalisation du diagnostic sur les pratiques et les horaires	Mai 2021
Présentation du diagnostic et des orientations politiques dans le cadre du dialogue social	Juin 2021
Traduction en pré-projet	Juin-Juillet 2021
Echanges et concertation avec les services	Juillet 2021
Présentation en comité technique	Août 2021
Soumission de la délibération au conseil municipal et actualisation du règlement intérieur	Août 2021
Accompagnement des responsables de service pour la gestion du suivi	Août 2021

Application effective des nouveaux horaires de travail :	
- Agents des écoles	Rentrée d'août 2021
- Agents restauration collective	Rentrée d'août 2021
- Police municipale	Rentrée d'août 2021
- Agents de la piscine municipale	Rentrée d'août 2021
- Agents service environnement	Septembre 2021
- Agents service des routes	Septembre 2021
- Les autres services	Octobre 2021

Ces différentes étapes vont rythmer la conduite de ce projet dans l'objectif de poser un cadre harmonisé au dernier trimestre de l'année.

Une bonne organisation des cycles de travail constitue une garantie de qualité de service et présentera à long terme des effets bénéfiques sur les finances locales, en améliorant la gestion des heures supplémentaires, en favorisant la qualité de vie au travail et en limitant l'absentéisme par l'ajustement des durées annuelles de travail des équipes.

L'étape du diagnostic est fondamentale car l'état des lieux des pratiques va permettre de mettre à plat de façon objective les modes de fonctionnement de certains services et éclairer sur les possibilités de redéploiement des ressources. Le diagnostic sera réalisé à partir de questionnaires envoyés aux chefs de service mais également sur la base d'une approche de terrain.

Particulièrement concernés, les agents travaillant dans les écoles vont pouvoir bénéficier d'une stratégie ciblée d'accompagnement et être parmi les premiers à appliquer les nouveaux horaires dans une organisation réaménagée.

La réorganisation de leurs missions constitue une priorité pour permettre de développer une offre de services plus grande afin de développer la qualité de l'accueil dans les écoles et d'étendre les capacités de garderie et d'animations périscolaires.

#### **4. Le développement d'une politique de formation volontariste comme corollaire de l'annualisation du temps de travail**

La mise en œuvre de l'annualisation va impacter nécessairement les habitudes de travail d'un certain nombre d'agents qui vont devoir travailler d'avantage et/ou différemment avec des possibilités d'évolution sur des missions nouvelles ou différentes.

Un partenariat est noué avec le CNFPT pour accompagner les agents dans le cadre d'un plan de formation général pour les amener vers une plus grande professionnalisation.

Un focus particulier sera proposé aux agents des écoles au travers du « plan écoles » pour les former à se redéployer sur des métiers correspondants aux besoins exprimés par la communauté éducative et les parents. Il s'agit notamment des missions :

- En lien avec le public scolaire pour améliorer l'accueil dans les écoles,
- Administratives pour assister les directeurs d'école,
- Liées à une meilleure appréhension de l'hygiène et de la sécurité alimentaire,
- D'entretien, de nettoyage et de manipulation des produits,

- D'animation périscolaire.

### **Zoom sur le plan écoles**

L'école est un « lieu de vie partagé » où le personnel communal collabore avec le personnel de l'Education Nationale pour la réussite éducative des jeunes saint-louisiens et riviérois.

Il est prévu un véritable projet éducatif global qui consiste à améliorer les conditions de vie à l'école et impulser des actions pour augmenter les chances de réussite pour tous.

Les agents des écoles exercent des missions indispensables qui permettent aux enfants de se trouver dans les bonnes conditions pour apprendre et s'épanouir. Leurs missions doivent aujourd'hui évoluer vers plus de professionnalisation et pour s'adapter aux nouveaux besoins.

C'est pourquoi, dès cette année, au travers du « Plan écoles », la collectivité veut agir sur le volet formation travaillé spécifiquement pour ces agents.

Ce plan va se construire en fonction des réalités, pour chacun des agents qui concourt quotidiennement au bon fonctionnement des écoles, quelle que soit sa tâche. Il débutera par la réalisation d'un diagnostic afin de mieux connaître les ressources et les compétences dont dispose la collectivité.

Pour ce faire, un travail de recensement sera mené par des intervenants du CNFPT, au sein de chaque école de Saint-Louis et de La Rivière.

Lors d'un entretien individuel de 30 minutes, l'intervenant va discuter avec les agents pour identifier leurs missions, leurs compétences, leurs expériences, leurs connaissances et savoirs faire.

Le résultat de ce travail permettra de leur proposer un accompagnement individualisé au travers d'un parcours de professionnalisation qui servira l'évolution de la carrière de chaque agent.

Ils seront ensuite inscrits dans un cycle de formation en fonction du diagnostic réalisé et de leurs potentialités d'évolution.

Ainsi le parcours individualisé réalisé, ils pourront progresser sur d'autres types de missions en lien avec le projet éducatif global.

Avec cette démarche, la collectivité fait le choix de proposer une politique de formation pour valoriser les acquis des agents au service des administrés, tout en répondant à l'obligation légale d'harmonisation du temps de travail inscrite dans la loi du 06 août 2019.

### **DELIBERATION**

**Considérant** la nécessité pour la collectivité de se conformer à la loi du 06 août 2019,

**Considérant** la réorganisation générale des services pour être au plus proche des besoins des administrés

**Considérant** la politique de formation et d'accompagnement au bénéfice des agents,

Vu l'avis du comité technique réunie en séance le 07 mai 2021,

**Sur proposition de La Maire, le conseil municipal décide à la majorité :**

**Vote : 33 pour  
06 abstentions**

**Article 1 :** D'approuver la délibération cadre sur l'harmonisation et l'annualisation du temps de travail

**Article 2 :** D'autoriser Madame Le Maire ou son élue déléguée à signer tout document s'y rapportant.

**Le Maire,**



**Le présent document est certifié exécutoire  
Etant transmis en Sous-Préfecture le  
Et publié le**