

ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF CENTRE SOCIAL ESCAL

CONSEIL D'ADMINISTRATION SEANCE DU 24 décembre 2024

Délibération n°2024/12-24/03

Date de la convocation	18 décembre 2024
Nombre de membres en exercice	23
Nombre de membres avec voix délibérative en exercice	21
Nombre de membres présents	15
Nombre de membres avec voix délibérative présents	14
Nombre de membres avec voix délibérative absents, excusés et représentés	4
Nombre de membres avec voix délibérative absents non représentés	1
Nombre de membres sans voix délibérative absents non représentés	0

Membres avec voix délibérative présents :

Collège des élus :

Mme Frédérique CONDET, M. Frédéric COURRENT, Mme Florence LIMONES, Mme Margit LORBLANCHET, M. Rémi NICOLAS, M. Éric PEREDES, Audrey RANC et M. Georges VIERNE

Collège des familles et associations :

Mme Caroline ALLARY, Mme Christine DEMAY, M. Antoine GIL, Mme Marlène JAFFIOL, Mme Céline ROSZCZKA et Mme Stéphanie ROY

Membres sans voix délibérative présents :

Collège des personnes publiques qualifiées :

Benoit CHERMANE (CAF du Gard)

Membres avec voix délibérative absents, excusés et représentés :

Collège des élus :

M. Denis CANTIER (donne pouvoir à Mme Audrey RANC), Mme Patricia POUBLANC (pouvoir à M Rémi NICOLAS) et M Éric PAREDES (pouvoir à partir de 9h00 à M Georges VIERNE)

Collège des familles et associations :

Mme Monique SAEZ (pouvoir à Mme Marlène JAFFIOL)

Membres avec voix délibérative absents et non représentés :

Collège des personnes publiques qualifiées :

Mme Valérie GUARDIOLA (Conseil départemental du Gard)

Membres sans voix délibérative absents et non représentés :

Collège des personnes publiques qualifiées :

Secrétaire de séance : M. Frédéric COURRENT

Le Conseil d'Administration régulièrement constitué,

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Rapporteur : Rémi NICOLAS

1. Aspects juridiques

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

VU la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

VU le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

VU le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

VU la délibération n°2024-06-01 du Conseil municipal de Marguerittes en date du 5 juin 2024 créant au 6 juin 2024 l'Etablissement Public Administratif Centre Social ESCAL, actant le transfert des missions au 1^{er} janvier 2025 et approuvant ses statuts,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du centre de gestion en date du 5 décembre 2024,

2. Eléments de contexte

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial. Par ailleurs, 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.

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 :

- de 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 ;
- de 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 :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	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 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 ;

- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas et conditions ci-après :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent.

➤ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de l'établissement est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents hormis pour les 2 postes de Direction (Direction et Direction adjointe)

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les deux postes de Direction bénéficieront de 23 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

<i>Durée hebdomadaire de travail</i>	<i>39h</i>	<i>38h</i>	<i>37h</i>	<i>36h</i>
<i>Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet</i>	<i>23</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>6</i>
<i>Temps partiel 80%</i>	<i>18,4</i>	<i>14,4</i>	<i>9,6</i>	<i>4,8</i>
<i>Temps partiel 50%</i>	<i>11,5</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>3</i>

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)

➤ Détermination du cycle de travail :

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de l'établissement public est fixée comme il suit :

Les agents seront soumis à un cycle de travail annuel.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- La répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées ou réalisé par les agents tout au long de l'année civile

Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service, ou en cas de nécessité absolue de service, en prévenant son responsable dans les 48 heures ouvrables.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans l'année civile en cours qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

➤ **Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement**

Les agents permanents, lors d'un camp ou séjour hors de l'établissement se verront compenser pour chaque journée de travail par une compensation en temps de 25% et d'une majoration de salaire de 15%. En cas d'impossibilité, la compensation en temps est indemnisée.

➤ **Télétravail**

Il est décidé que les activités suivantes pourront être effectuées sous forme de télétravail :
Toutes les activités sont éligibles au télétravail, à l'exception de celles liées à une nécessité de service (face-à-face public, temps collectifs de travail, ...).

Le télétravail sera exercé au domicile de l'agent

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée, de même la confidentialité des données doit être préservée.

En vertu de l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le comité.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant : ordinateur portable, téléphone portable

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à deux jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à trois jours par semaine. A noter que les seuils définis peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

3. Incidence financière

néant

4. Décisions

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

ARTICLE 1 : approuve l'organisation du temps de travail mise en place à compter du 1^{er} janvier 2025

5. Annexe

Néant

Rémi NICOLAS

Président de l'EPA
Centre Social ESCAL

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de ce texte.

Délais et voies de recours : la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères – 30941 Nîmes Cedex 09) dans un délai de deux mois à compter de la date de publication. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site www.telerecours.fr



Rémi NICOLAS
Président de l'EPA
Centre Social ESCAL



