

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**SYNDICAT MIXTE DU SCHEMA DE COHERENCE TERRITORIALE DU BITERROIS**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**SEANCE ORDINAIRE DU COMITE SYNDICAL DU 15 DECEMBRE 2021**

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre de membres</b><br><br>En exercice : 54<br>Présents : 33<br>Votants : 38<br>Suffrages exprimés : 38<br><br><b>Vote</b><br><br>Pour : 38<br>Contre : 0<br>Abstention : 0 | <p><b>Présent(e)s titulaires</b> : Mesdames et Messieurs, Rémi BOUYALA, Gérard BOYER, Didier BRESSON, Alain CARALP, Thierry CAZALS, Gwendoline CHAUDOIR, Pierre CROS, Gilles D'ETTORE, Jean-Charles DESPLAN, Laurent DURBAN, Francis FORTE, Jean-Michel GUITTARD, Michel GUTTON, Jacques LIBRETTI, Christophe LLOP, Yann LLOPIS, Michel LOUP, Robert MENARD, Didier MICHEL, Gérard NICOLAS, Hervé OBIOLS, Christophe PASTOR, Serge PESCE, Elisabeth PISSARRO, Daniel RENAUD, Florence TAILLADE, Christophe THOMAS, Michel TRILLES, Luc ZENON, conseillers syndicaux.</p> <p><b>Présent(e)s suppléant(e)s</b> : Messieurs Oscar BONAMY, Alain D'AMATO, Lionel PUCHE et Bernard SAUCEROTTE, conseillers syndicaux suppléants.</p> <p><b>Absent(e)s excusé(e)s représenté(e)s par mandats</b> : Messieurs Claude ALLINGRI, Jean AUGÉ, Sébastien FREY, Robert GELY et Stéphane PEPIN-BONET conseillers syndicaux.</p> <p><b>Absent(e)s excusé(e)s suppléé(e)s</b> : Messieurs Michel HERAIL, Fabrice SOLANS, Armand RIVIERE et Jordan DARTIER, conseillers syndicaux.</p> <p><b>Absent(e)s excusé(e)s</b> : Mesdames et Messieurs, Gérard ABELLA, Bernard AURIOL, Alain BIOLA, Alain CASTAN, Benoît D'ABBADIE, Bénédicte FIRMIN, Bertrand GELLY, Nicolas ISERN, Frédéric LACAS, Jacques MAURAND, Thierry MAURAT, Sylvain MILLAU, Michel MOULIN, Jean-Claude RENAUD, Laurence RUL et Bérenger SARDA, conseillers syndicaux.</p> <p>Le Comité Syndical a choisi pour secrétaire : Francis FORTE</p> |
| <b>Date de convocation</b><br><br>3 décembre 2021  |   |
| <b>Date de transmission en sous-préfecture</b><br><br>.....  |   |
| <b>Date d'affichage</b><br><br>.....   | <p style="text-align: center;"><b>OBJET : MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU SYNDICAT MIXTE DU SCOT DU BITERROIS</b></p> <p style="text-align: right;"><u>Rapporteur : Le Président</u></p>   |
| <b>Délibération</b><br><br><b>N° 2021-09</b>   | <p>Mesdames, Messieurs,</p> <p><b>VU</b> la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 7-1 et 57 1°,</p> <p><b>VU</b> la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,</p> <p><b>VU</b> la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,</p> <p><b>VU</b> la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,</p> <p><b>VU</b> le décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,</p> <p><b>VU</b> le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,</p>  |
| <b>Contrôle de légalité</b>  |   |



**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**SYNDICAT MIXTE DU SCHEMA DE COHERENCE TERRITORIALE DU BITERROIS**

**VU** le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,  
**VU** le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,  
**VU** la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée de solidarité FPT,  
**VU** la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C 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,  
**VU** la délibération du 9 septembre 2016 modifiant le règlement temps de travail du Syndicat Mixte,

Monsieur le Président expose que la Loi de transformation de la fonction publique prévoit l'abrogation des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail de 1607 heures annuelles pour un temps complet. Ces dispositions doivent s'appliquer à compter du 1er janvier 2022.

Ainsi, il convient de modifier le règlement temps de travail du Syndicat Mixte du SCoT afin de le mettre en conformité.

Monsieur le Président précise que la refonte du règlement du Syndicat Mixte du SCoT a fait l'objet d'échanges entre agents et Direction dans le cadre du dialogue social.

Le nouveau règlement temps de travail du Syndicat Mixte du SCoT est précisé dans le document « Règlement du temps de travail » ci-annexé à la présente délibération. Celui-ci rappelle le cadre réglementaire et définit les cycles et plages de travail possibles, les cas d'organisation du télétravail, les modalités de calcul et d'utilisation des jours d'aménagement du temps de travail et de congés. Il indique que ce règlement sera effectif dans les services à compter du 1er janvier 2022.

Il est décidé :

- **D'APPROUVER** le nouveau règlement du « temps de travail » des agents du Syndicat Mixte du SCoT du Biterrois joint en annexe de la présente délibération et applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi délibéré à CERS, les jour, mois et an susdits,  
Pour extrait conforme,



# Règlement sur l'aménagement du temps de travail au sein du Syndicat Mixte du SCoT du Biterrois



|   |   |
|---|---|
| Préambule .....   | 2 |
| Visas juridiques .....  | 2 |
| 1. Champ d'application .....  | 3 |
| 2. Dispositions générales relatives à la durée de travail .....             | 3 |
| 3. Organisation du temps de travail au sein du Syndicat Mixte du SCoT ..... | 4 |

### Préambule

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Le présent règlement a pour objet de formaliser l'organisation du temps de travail au sein des services du Syndicat Mixte du SCoT du Biterrois.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale, prévoit la fin des régimes dérogatoires en matière de temps de travail pour les collectivités territoriales.

Il est donc nécessaire de mettre en conformité notre règlement du temps de travail, document de référence pour les agents, les managers et les nouveaux arrivants.

L'écriture du présent règlement a été réalisée dans le cadre d'une concertation organisée au niveau de la direction avec les agents.

Le projet de règlement a été présenté devant l'ensemble des agents en septembre 2021.

### Visas juridiques

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

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

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pour la fonction publique d'état,

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

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

Vu l'avis favorable du comité technique du 25 novembre 2021.

## 1. Champ d'application

Le présent règlement a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents du Syndicat Mixte du SCoT du Biterrois à compter du 1er janvier 2022.

Il concerne les agents titulaires, stagiaires, contractuels, qu'ils soient à temps complet, non complet ou partiel.

## 2. Dispositions générales relatives à la durée de travail

### 1.1. Durée du travail effectif et garanties minimales

|                              |  |                         |
|------------------------------|--|-------------------------|
| Nombre de jours dans l'année |  | <b>365 jours</b>        |
| Repos hebdomadaire           | 2 jours x 52 semaines                      | 104 jours               |
| Congés annuels               | 5 semaines x obligations légales (5 jours) | 25 jours                |
| Jours fériés (en moyenne)    |  | 8 jours                 |
| = nombre de jours travaillés |  | 228 jours               |
| = durée annuelle             | 228 jours x 7 heures                       | 1596 h arrondies à 1600 |
| Journée de solidarité        | + 7 heures                                 | <b>1607 heures</b>      |

La durée du temps de travail effectif annuel d'un agent à temps complet est fixée à 1607 h. Il s'agit d'une durée moyenne qui évolue chaque année selon le caractère aléatoire du calendrier (année bissextile, nombre de week-ends dans l'année, nombre de jours fériés tombant un week-end). Par ailleurs, la durée de travail peut être réduite par le régime des autorisations d'absence.

Le calcul du temps de travail quotidien est donc effectué à partir de moyennes, de manière à ne pas avoir à recalculer tous les ans la durée quotidienne du travail.

Par ailleurs, l'organisation du travail doit respecter des garanties minimales, bien qu'il soit possible d'y déroger lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et sur une période limitée, par décision expresse du directeur.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :

- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures ;
- l'amplitude de la journée de travail est fixée à 12 heures ;
- est considérée comme travail de nuit la période de 22h à 5h, ou toute période de 7 heures consécutives entre 22h et 7h ;
- à partir de 6 heures de travail continu, les agents bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes à prendre sur le lieu de travail ;
- la durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires incluses, ne peut excéder 48 heures sur une semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines ;
- le repos hebdomadaire comprenant en principe le dimanche ne peut être inférieur à 35 heures.

## 1.2. Temps assimilé ou exclu de la durée de travail effective

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. Il comprend donc :

- les déplacements entre différents lieux de travail,
- les temps de formation, d'autorisation d'absence ou de décharge syndicale, de représentation du personnel, de visite médicale,
- la pause de 20 min prise sur le lieu de travail à partir de 6h de travail continu.

Sont exclus de la durée effective :

- la pause méridienne lors de laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations (minimum de 20 min),
- les temps de pause lorsqu'ils ont un caractère répétitif, excessif et portant atteinte à la continuité de service,
- le temps de trajet entre le domicile de l'agent et le lieu d'embauche (hors astreinte).

Au sein du Syndicat Mixte du SCoT du Biterrois, le lundi de Pentecôte est un jour férié non travaillé. La journée de solidarité est donc accomplie dans le temps de travail journalier des agents qui la prend en compte.

## 3. Organisation du temps de travail au sein du Syndicat Mixte du SCoT

### 1.3. Droit à congés

Le droit à congés au sein des services du Syndicat s'établit à 5 fois les obligations hebdomadaires.

Les congés annuels courent sur l'année civile du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Une dérogation exceptionnelle de report peut être accordée jusqu'au 31 janvier inclus de l'année suivante. Au-delà de cette tolérance les jours non pris sont perdus ou peuvent être mis sur le compte épargne temps.

Les congés annuels peuvent être fractionnés en plusieurs fois limitées à 12 périodes au maximum par année civile. Une période ne peut pas dépasser 31 jours calendaires d'affilé, à l'exception d'un départ définitif justifiant de solder l'ensemble des droits à congé.

La fraction minimale de prise de congé est la demi-journée.

Pour les agents à temps partiel le droit à congés selon le cycle de travail est de :

| Obligations hebdomadaires | Droits à congés      |
|---------------------------|----------------------|
| 5 jours/semaine           | 5 x 5 = 25 jours     |
| 4,5 jours/semaine         | 5 x 4,5 = 22,5 jours |
| 4 jours/semaine           | 5 x 4 = 20 jours     |
| 3,5 jours/semaine         | 5 x 3,5 = 17,5 jours |
| 3 jours/semaine           | 5 x 3 = 15 jours     |
| 2,5 jours/semaine         | 5 x 2,5 = 12,5 jours |

Par ailleurs, conformément à la loi, des jours de fractionnements sont ajoutés si les conditions suivantes sont respectées :

- 1 jour si l'agent prend 5 à 7 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre (donc du 1er novembre au 30 avril) ;
- 2 jours si l'agent prend 8 jours ou plus en dehors de cette période.

#### 1.4. Jours d'aménagement du temps de travail

Le droit à jours ATT est acquis dès l'instant où le cycle de travail de l'agent comporte un nombre d'heures supérieur à la durée hebdomadaire de 35h. Les droits s'acquièrent donc au fur et à mesure des heures effectuées. Les jours ATT ne peuvent être utilisés par anticipation.

Les demandes d'ATT sont faites 15 jours avant leur prise. Toutefois, pour des raisons de service, l'agent ou son responsable peuvent demander à déplacer le jour prévu.

Les congés pour raison de santé, n'ouvrent pas de droit à JATT. Les absences au titre de ces congés réduisent donc proportionnellement le nombre de JATT que l'agent peut acquérir.

Les JATT sont défalqués au terme de l'année civile de référence (si le solde des JATT n'est pas suffisant, le reliquat est déduit sur l'année N+1).

La modalité de calcul est la suivante :

Nombre de jours ouvrables (228) / nombre maximum de JATT de l'agent

Ex : 228 / 15 JATT = 15,20

Soit à compter de 15 jours d'absences pour raisons de santé 1 JATT en moins.

#### 1.5. Durée hebdomadaire, amplitude horaire de présence et horaires de travail

##### 1.5.1. Horaires quotidiens et possibilité d'aménagement :

Les plages de présence obligatoire sont **9h00-12h00 et 14h00-16h30** avec une pause méridienne de 20 minutes minimum et de 2h00 maximum.

Heures de début de journée possibles : **7h30-9h00**

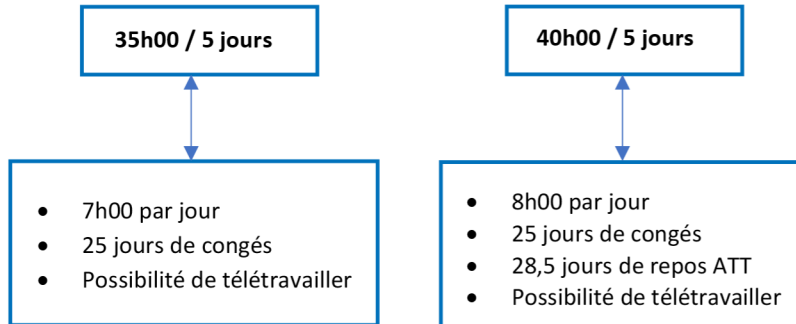
Heures de départ en fin de journée possibles : **16h30-18h30**

Les journées doivent être identiques en termes de planning. Les horaires sont validés par le directeur en tenant compte des nécessités de service et afin d'assurer la présence d'agents durant les heures d'ouverture au public et aux élus.

La base légale hebdomadaire est de 35 heures. Toutefois, le décompte du temps de travail **annuel s'effectue sur 1607 h**, permettant d'instituer une durée hebdomadaire supérieure à 35h, avec des cycles de travail. La durée minimale choisie pour le Syndicat Mixte est de 35 heures hebdomadaires.

Plusieurs types d'aménagement du temps de travail peuvent exister.

Deux formules de temps de travail hebdomadaire sont possibles :



L'organisation globale du service et l'organisation individuelle de l'agent sont soumises à la validation préalable du directeur.

En début d'année, en fonction de l'aménagement du temps de travail validé pour l'agent, celui-ci remplit une fiche (validée par le Directeur) de déclaration de temps de travail selon le cycle choisi.

#### 1.5.2. Organisation du télétravail

Le Syndicat Mixte autorise le télétravail pour certaines fonctions éligibles selon les activités exercées par l'agent et dans la limite des moyens informatiques disponibles au sein de l'établissement et des nécessités du service.

### **1.6. Gestion des absences**

#### 1.6.1. Dispositions en matière de congés annuels et des jours ATT

Les agents disposent d'un accès personnel leur permettant de poser leurs congés et leurs jours ATT via un portail congés accessible par logiciel de gestion des absences.

Les demandes de congés doivent être déposées au moins 15 jours avant la date de départ en congé. Ce délai peut être réduit à 1 semaine lorsque les congés sont d'une durée inférieure à 6 jours.

Une planification des congés est établie par un prévisionnel trimestriel.

Les agents peuvent reporter des jours de congés non pris au titre de l'année en cours dans la limite de 5 jours et les utiliser avant le 30 avril de l'année suivante, sous réserve de l'autorisation du directeur. Ce nombre de jours pourra être majoré dans des cas exceptionnels après décision du directeur. Après le 30 avril, les congés de l'année précédente non utilisés seront perdus sauf inscription dans un compte épargne temps.

#### 1.6.2. Gestion des absences pour maladie

L'agent en arrêt maladie doit prévenir son responsable hiérarchique dans les plus brefs délais. Le volet de l'arrêt de travail destiné à l'employeur doit parvenir au Syndicat dans les 48h. Conformément au décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014, l'envoi de l'arrêt au-delà de 48h entraîne



un rappel de la règle. Un deuxième envoi au-delà de 48h entraîne une réduction de 50% de la rémunération par jour de retard.

L'absence pour maladie ne génère pas de cumul d'heures et ne génère donc pas de jours ATT.

1.6.3. Divers autres motifs d'absence

| MOTIF   | Nombre de jours   |
|---|---|
| Mariage ou PACS de l'agent  | 5 jours ouvrables   |
| Naissance ou adoption d'un enfant   | 3 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement, cumul possible avec le congé de paternité   |
| Maladie grave ou hospitalisation d'un enfant, d'un conjoint, du partenaire d'un PACS, du père, de la mère | 3 jours ouvrables par hospitalisé et par hospitalisation, autorisation accordée sur présentation d'un certificat d'hospitalisation  |
| Décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire d'un PACS, du père, de la mère, de frères ou de soeurs      | 3 jours ouvrables, autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative (certificat de décès)   |
| Décès des grands-parents  | 1 jour ouvrable   |
| Déménagement  | 1 jour ouvrable   |
| Garde d'enfant  | <p>Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour.<br/>18 jours si enfants handicapés.</p> <p>Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés). La date butoir est la date d'anniversaire des 16 ans</p> <p>Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.</p> <p>Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence de par son emploi.</p> <p>Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins).</p> |

Ces autorisations d'absence sont sollicitées sur le logiciel de gestion des absences, accompagnées d'un justificatif et accordées sous réserve des nécessités de service.

Les autorisations d'absence à caractère syndical

Les agents représentants élus aux comités sociaux bénéficient d'autorisations d'absence d'une durée correspondant :

- À la durée de la réunion,
- À la durée prévisible de la réunion pour sa préparation et son compte-rendu,

L'autorité territoriale attribue globalement à l'ensemble des organisations syndicales un crédit d'heures déterminé selon le barème fixé à l'article 18 du décret, qu'elles se répartissent, sous réserve des dispositions de l'article suivant, selon les critères ci-après :

- 25 % de ce crédit est partagé également entre les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- 75 % est partagé entre les organisations qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de cinquante agents (art.16 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

#### Autres autorisations d'absence

- **Maternité :**

Les femmes enceintes bénéficient de plein droit d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à leur grossesse.

Elles peuvent en outre bénéficier d'aménagement de leurs horaires de travail dans la limite maximale d'une heure par jour. Cet aménagement est accordé sur demande à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse compte tenu des nécessités de service.

- **Concours et examens professionnels de la fonction publique :**

Les agents peuvent bénéficier de deux jours par an de révision à prendre dans la semaine qui précède soit les épreuves écrites, soit les épreuves orales. Ils bénéficient en outre des jours correspondant aux épreuves du concours ou de l'examen.

## **1.7. Gestion des heures supplémentaires**

### 1.7.1. Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du directeur, au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. La demande doit préciser les motifs qui conduisent à la réalisation de ces heures supplémentaires.

La réalisation de ces heures supplémentaires s'inscrit dans le respect des garanties minimales en matière de temps de repos et de temps de travail, à savoir 10h maximum sur une journée de travail avec une amplitude de 12h maximum entre l'embauche et la débauche.

### 1.7.2. Modalités de compensation

Les heures supplémentaires sont compensées sous la forme d'une récupération ou d'une rémunération soumise à l'accord express du directeur.

La récupération est d'une durée équivalente et ce le plus rapidement possible, au plus tard dans le mois suivant le fait générateur. Les heures de récupération doivent être prises avant le 31 décembre. Celles du mois de décembre de l'année N, doivent être consommées avant le 31 janvier de l'année N+1 sous peine d'être définitivement perdues.

La rémunération, soumise à l'accord du directeur, s'effectue selon la réglementation en vigueur.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.