

Séance ordinaire du lundi 26 juillet 2021

L'an deux-mille-vingt-et-un et le vingt-six juillet, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

Extrait du registre des délibérations du Conseil municipal de la Ville de Montpellier

Ressources humaines et dialogue social

Présents :

Nadia AKIL, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Christian ASSAF, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Roger-Yannick CHARTIER, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Abdi EL KANDOUSSI, Maryse FAYE, Julie FRÊCHE, Clara GIMENEZ, Clare HART, Mylvia HOUGUET, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Max LEVITA, Sophiane MANSOURIA, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Clothilde OLLIER, Bruno PATERNOT, Manu REYNAUD, Catherine RIBOT, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Mikel SEBLIN, Célia SERRANO, Radia TIKOUK, Bernard TRAVIER, François VASQUEZ, Annie YAGUE.

Absent(es) ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code général des collectivités territoriales :

Tasnime AKBARALY ayant donné pouvoir à Yves BARRAL, Christophe BOURDIN ayant donné pouvoir à Sophiane MANSOURIA, Françoise BOUTET-WAISS ayant donné pouvoir à Mikel SEBLIN, Véronique BRUNET ayant donné pouvoir à Mylvia HOUGUET, Sébastien COTE ayant donné pouvoir à Caroline DUFOIX, Mickaël DIORE ayant donné pouvoir à Maryse FAYE, Fanny DOMBRE-COSTE ayant donné pouvoir à Michel ASLANIAN, Hind EMAD ayant donné pouvoir à Roger-Yannick CHARTIER, Serge GUISEPPIN ayant donné pouvoir à Salim JAWHARI, Mustapha LAOUKIRI ayant donné pouvoir à Marie MASSART, Coralie MANTION ayant donné pouvoir à Manu REYNAUD, Patricia MIRALLES ayant donné pouvoir à Annie YAGUE, Agnès ROBIN ayant donné pouvoir à Boris BELLANGER, Philippe SAUREL ayant donné pouvoir à Abdi EL KANDOUSSI, Charles SULTAN ayant donné pouvoir à Elodie BRUN-MANDON, Joëlle URBANI ayant donné pouvoir à Isabelle MARSALA.

Absent(es) / Excusé(es) :

Luc ALBERNHE, Mohed ALTRAD, Stéphanie JANNIN, Flora LABOURIER, Mustapha MAJDOUL

Organisation du temps de travail au sein des services de la Ville de Montpellier - Mise en œuvre des 1607 heures - Approbation

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

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. 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 :

- 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 sur une base de 5 jours de travail hebdomadaires 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 par la loi
+ 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 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.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la Ville de Montpellier, des cycles de travail différents.

Conformément à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est proposé de fixer le cadre général du temps de travail des agents de la Ville de Montpellier dans les conditions précisées ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2022.

▪ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire tel que défini au sein des cycles de travail suivants pose un cadre général pour la majorité des agents ayant des cycles de travail classiques et un cadre de référence pour les directions ayant des cycles de travail spécifiques au sein de la Ville de Montpellier :

Durée hebdomadaire de travail	35h00 <i>Cycle de base</i>	36h00	37h30	39h00	40h00
Nombre de jours de congés annuels agent à temps complet	25	25	25	25	25
Nombre de jours RTT pour un agent à temps complet	0	6	15	23	28

Le nombre de jours de congés annuels est calculé à partir du nombre de jours travaillés par semaine multiplié par les obligations hebdomadaires de travail (5).

Selon la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (RTT).

Les jours de RTT doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année, ils sont fractionnables par demi-journée minimum et sont cumulables avec les congés annuels.

L'attribution des jours de RTT est liée à la présence effective de l'agent pendant la période de référence qui est l'année civile. Ils sont acquis dès lors que le temps de travail retenu pour le service a été effectivement réalisé.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. 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.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT et de congés annuels accordés est proratisé à hauteur de la quotité du temps de travail :

Durée hebdomadaire de travail		35h00 <i>Cycle de base</i>	36h00	37h30	39h00	40h00
Temps partiel 90 %	Jours de congés annuels	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5
	Jours de RTT	0	5,5	13,5	21	25,5
Temps partiel 80 %	Jours de congés annuels	20	20	20	20	20
	Jours de RTT	0	5	12	18,5	22,5
Temps partiel 70 %	Jours de congés annuels	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5
	Jours de RTT	0	4,5	10,5	16	20
Temps partiel 60 %	Jours de congés annuels	15	15	15	15	15
	Jours de RTT	0	4	9	14	17
Temps partiel 50 %	Jours de congés annuels	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
	Jours de RTT	0	3	7,5	11,5	14

** Le cas échéant, les jours ont été arrondis à la demi-journée supérieure pour faciliter la gestion des jours d'absences.*

Le nombre de jours RTT des agents à temps partiel est calculé sur la quotité de temps de travail appliquée sur le nombre de jours de RTT d'un agent à temps complet.

▪ Jours de fractionnement

Des jours de congés supplémentaires sont attribués aux agents lorsqu'ils utilisent leurs congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

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

- il est attribué un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Ces jours ne sont pas pris en compte dans le calcul des 1607 heures.

▪ Organisation des cycles de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail telle que fixée ci-dessous, pose un cadre général pour la majorité des agents ayant des cycles de travail classiques et un cadre de référence pour les directions ayant des cycles de travail spécifiques au sein de la Ville de Montpellier :

Durée hebdomadaire de travail	35h00 Cycle de base	36h00	37h30	39h00	40h00
Nombre de jours travaillés par semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
Durée journalière	7h00	7h12	7h30	7h48	8h00

Les agents peuvent moduler leurs horaires journaliers de travail, sous réserve des nécessités de service, lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'horaires variables.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée, en accord avec la hiérarchie, en tenant compte des missions spécifiques des services, des nécessités du service public ainsi que des heures d'affluence du public.

Les plages horaires variables et fixes sont arrêtées comme suit :

Plages horaires variables	Plages horaires fixes	Pause méridienne	Temps de pause méridienne minimum
7h30-19h30	9h15 – 16h30	11h45*-14h00	40 minutes

* sauf mercredi, pause méridienne avancée à 11h30.

Les agents effectuent leur temps de travail en respectant des plages horaires fixes, qui correspondent aux heures pendant lesquelles les agents doivent être présents à leur poste de travail.

Les agents soumis au badge peuvent cumuler un crédit d'heure à hauteur de 4 heures maximum reportables sur le mois suivant.

▪ Fermeture administrative des services

Le vendredi qui suit le jeudi de l'Ascension sera concerné par une fermeture administrative pour les services n'étant pas soumis à une continuité de service au regard de la nature des missions assurées.

Les agents auront la possibilité de poser un jour de CA, de RTT, de CET, un jour de récupération d'heures supplémentaires ou un jour de compensation, le cas échéant.

▪ **Journée de solidarité**

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004, modifiée par la loi n°2008-351 du 16 avril 2008, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré une journée de solidarité non rémunérée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle est applicable aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale et prend la forme d'une journée supplémentaire de travail intégrée dans les cycles de travail proposés.

▪ **Temps de travail spécifiques**

Deux jours par an seront dédiés à des temps de travail spécifiques permettant d'accompagner l'ambition collective de permettre à chaque agent de pouvoir participer à des temps professionnels qui enrichissent sa connaissance du service public et de son environnement professionnel, et plus collectivement de contribuer à l'élaboration des missions de service public qu'il assure au quotidien ou à leur organisation :

- 1 journée individuelle dédiée à chaque agent afin de lui permettre de participer à des journées de formations, de sensibilisation, d'information autour de la santé au travail, de son parcours professionnel ou des grands sujets sociétaux impactant la vie professionnelle (égalité professionnelle femmes-hommes, laïcité,...) ;
- 1 journée collective destinée à chaque agent au sein de son collectif de travail pour lui permettre de partager des idées et d'échanger sur le sens des missions de services publics (réflexions sur les métiers, organisation des services, construction et conduite des projets...).

▪ **Compensation des contraintes liées à l'exercice de certaines missions**

Pour tenir compte des contraintes liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, les agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pourront bénéficier de 1 à 2 jours de compensation par an, après avis du Comité Technique.

La liste des agents concernés et les modalités d'attribution des jours de compensation seront définies ultérieurement, par délibération avant la mise en œuvre.

▪ **Modalités de mise en œuvre pour les agents ayant des cycles de travail spécifiques**

L'organisation du temps de travail telle que proposée ci-dessus pose un cadre général pour la majorité des agents et un cadre de référence pour les directions ayant des cycles de travail spécifiques en lien avec l'organisation des services publics rendus aux usagers et des contraintes auxquelles elles sont confrontées.

Pour les agents contraints à des horaires spécifiques, une réflexion sera menée au sein de leur direction concernant l'adaptation de leurs cycles de travail actuels au cadre général des 1607 heures tel que défini ci-dessus. De nouveaux profils horaires pourront être proposés et feront l'objet d'un passage en comité technique.

Définition des cycles de travail des personnels des écoles et ALSH

Les personnels des écoles et ALSH sont soumis à des cycles de travail annuels basés sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé.

Au regard des 1607 heures, une nouvelle organisation de travail des personnels concernés a été élaborée. Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2021 pour les personnels des écoles et ALSH et générera des jours de récupération du temps supplémentaire effectué par les agents de services concernés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021, qui seront positionnés sur les permanences de l'été 2022.

Les agents concernés effectueront un temps de travail annualisé à 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les agents concernés bénéficieront de 2 jours de compensation par année scolaire au regard de l'exercice de leurs missions dans des cycles de travail contraints.

Cette nouvelle organisation du temps de travail annuel à 1607 heures a été soumise à l'avis du comité technique du 5 juillet 2021.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- D'adopter la nouvelle organisation du temps de travail annuel à 1607 heures au sein des services de la Ville de Montpellier à compter du 1^{er} janvier 2022, telle que présentée ci-dessus ;
- D'adopter la nouvelle organisation du temps de travail annualisé pour les personnels des écoles et ALSH à compter du 1^{er} septembre 2021 ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

À l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Pour : 45 voix

Contre : 9 voix

Abstentions : 6 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 3 août 2021

**Pour extrait conforme,
Pour Monsieur Le Maire absent**

Madame la Première Adjointe

Signé.

Fanny DOMBRE-COSTE

Publiée le : 3 août 2021

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20210726-164831-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 03/08/21
Réception en Préfecture : 03/08/21

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.