

**01 – APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU
26 NOVEMBRE 2021**

Rapporteur : Madame SCOLAN

Aucune observation n'étant formulée, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

**02 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN CONFORMITE AVEC LA DUREE
LEGALE DES 1 607 HEURES**

Rapporteur : Madame SCOLAN

Depuis 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, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi dispose que « les collectivités territoriales et les établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

Ainsi, cet article pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022 pour les communes, de respecter la règle des 1607h annuelles de travail.

Ainsi, tous les congés accordés qui réduisent la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus : jours d'ancienneté, jours du maire ou du président, etc.

Le décompte de la durée légale de temps de travail :

Conformément à l'article 1^{er} du 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 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du

temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Par conséquent :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures pour un agent public à temps complet ;

- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures pour un agent public à temps complet.

Un agent public à temps complet est rémunéré sur la base annuelle de 1820 heures (c'est-à-dire 35 heures x 52 semaines), soit 151,67 heures par mois.

La différence entre les 1820 heures rémunérées et les 1607 heures travaillées correspond à la rémunération des congés annuels et une moyenne légale de jours fériés de l'année.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52X2)	
- Congés annuels :	25 jours (5X5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- Total :	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		
2 méthodes :		
Soit (228 jours X 7 h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
Ou		
Soit (228 jours/5 jours X 35h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
+ journée de solidarité		7h

Total de la durée annuelle	1607 h
-----------------------------------	--------

A souligner que l'arrondi à 1600 h est un « arrondi légal », c'est-à-dire pris en compte par le cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail.

L'organisation du temps de travail :

Si la durée légale de temps de travail effectif est de 1607 heures par an, pour une durée hebdomadaire de 35 heures par semaine, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation aux collectivités territoriales et aux établissements publics de limiter la durée hebdomadaire de travail effectif à 35 heures dès lors :

- que la durée annuelle du travail n'excède pas le plafond annuel de 1 607 heures, grâce à l'octroi de jours de repos, dits d'aménagement et de réduction du temps de travail – ARTT ;
- que le dépassement des 35 heures respecte les garanties minimales hebdomadaires et quotidiennes prévues par l'article 3 du décret du 25 août 2000. Ainsi, les jours ARTT sont des jours de repos attribués aux agents publics en contrepartie d'une durée hebdomadaire de temps de travail supérieure à 35 heures.

A souligner que seul un agent à temps complet peut bénéficier d'un cycle avec ARTT, si le cycle de travail est supérieur à 35h.

Le nombre de jours d'ARTT en fonction de la durée du cycle de temps de travail pour les agents à temps complet :

La circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 fixe, à titre indicatif, de la manière suivante les nombre de jours d'ARTT en fonction de la durée du cycle de travail :

Durée du cycle de travail	Nombre de jours de RTT sur l'année
35 h	0 jour
35 h 30	3 jours
36 h	6 jours
36 h 30	9 jours
37 h	12 jours
37 h 30	15 jours

38 h	18 jours
38 h 30	20 jours
39 h	23 jours

Les jours de fractionnement :

Conformément au décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le nombre de jours de congés annuels est apprécié par année civile.

Le congé annuel est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (temps partiel et temps non complet).

Par ailleurs, dans certaines conditions, l'agent peut bénéficier de jours supplémentaires.

Ces jours, qui sont appelés jours de fractionnement, ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre d'une même année.

Ainsi, l'agent peut bénéficier :

- **d'un jour supplémentaire** s'il prend 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, soit entre le 1^{er} janvier et le 30 avril ou entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre ;

- **de deux jours supplémentaires** s'il prend au moins 8 jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, soit entre le 1^{er} janvier et le 30 avril ou entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre.

Le temps de travail et les congés au sein du syndicat du stade Deuil-la-Barre Enghien

Les horaires et le temps de travail des services :

DIRECTION	SERVICE	HORAIRES DE TRAVAIL	TEMPS DE TRAVAIL
SYNDICAT DU STADE DEUIL-ENGHIEU	SYNDICAT DU STADE DEUIL-ENGHIEU	7h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00 du lundi au jeudi 7h30 - 12h00 et 13h30 - 16h00 vendredi ou gardiennage : 1 semaine sur 2 13h30 à 22h30 du mardi au vendredi ou lundi 17h00 - 22h30, mardi jeudi vendredi 7h00 - 12h30, samedi 7h30 - 22h30 et dimanche 7h30 - 20h30	39H

Les congés à Deuil-la-Barre :

	Deuil-la-Barre	Réglementaire	A retirer
Congés annuels	25,50 jours	25 jours	0,50 jour
RTT	24 jours	23 jours	1 jour
Mardi gras/Mi-carême	1 jour	0 jour	1 jour
Journée de solidarité	1 jour	Don d'un jour des ARTT	1 jour à déduire des ARTT
Total :	50,50 jours (+ 2 jours de fractionnement)	47 jours (+2 jours de fractionnement)	3,50 jours

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation de travail des 1607 h et des congés légaux, la ville de Deuil-la-Barre sera contrainte d'appliquer les 25 jours de congés annuels légaux (dont la journée de solidarité), auxquels s'ajouteront 23 jours de RTT sur la base de 39 heures hebdomadaires, et en fonction de la prise des congés annuels, les agents se verront octroyés 1 ou 2 jours de fractionnement.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU le décret n°85-1520 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,

VU le 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 et relatif à l'ARTT dans la Fonction Publique Territoriale,

VU la circulaire du 31 mars 2007 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

CONSIDERANT l'objectif affiché par l'autorité territoriale de se conformer aux différentes évolutions législatives et réglementaires et notamment à la durée annuelle du temps de travail fixé à 1607 heures,

Après l'avis du Comité Technique en date du 10 décembre 2021,

Le COMITÉ SYNDICAL, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE

Article 1 : d'appliquer le temps de travail sur la base des 1607 heures avec la suppression des journées de mi-carême et de mardi gras et l'application des journées d'ARTT en fonction du temps de travail, à compter du 1^{er} janvier 2022,

Article 2 : la suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures,

➤ Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52X2)	
- Congés annuels :	25 jours (5X5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- Total :	137 jours	

Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		
2 méthodes :		
Soit (228 jours X 7 h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
Ou		
Soit (228 jours/5 jours X 35h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
+ journée de solidarité		7h
Total de la durée annuelle		1607 h

Article 3 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services municipaux sont soumis aux cycles de travail selon le détail suivant :

DIRECTION	SERVICE	HORAIRES DE TRAVAIL	TEMPS DE TRAVAIL
SYNDICAT DU STADE DEUIL-ENGHIEN	SYNDICAT DU STADE DEUIL-ENGHIEN	7h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00 du lundi au jeudi 7h30 - 12h00 et 13h30 - 16h00 vendredi ou gardiennage : 1 semaine sur 2 13h30 à 22h30 du mardi au vendredi ou lundi 17h00 - 22h30, mardi jeudi vendredi 7h00 - 12h30, samedi 7h30 - 22h30 et dimanche 7h30 - 20h30	39H

Article 4 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Président, dans le respect des cycles définis par la présente délibération, le temps de travail annuel de référence pour l'ensemble des agents annualisés ou non étant donc de 1607 heures.

Article 5 : Conformément au décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le nombre de jours de congés annuels est apprécié par année civile.

Le congé annuel est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (temps partiel et temps non complet).

Par ailleurs, dans certaines conditions, l'agent peut bénéficier de jours supplémentaires.

Ces jours, qui sont appelés jours de fractionnement, ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre d'une même année.

Ainsi, l'agent peut bénéficier :

- d'un jour supplémentaire s'il prend 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, soit entre le 1er janvier et le 30 avril ou entre le 1er novembre et le 31 décembre ;
- de deux jours supplémentaires s'il prend au moins 8 jours de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, soit entre le 1er janvier et le 30 avril ou entre le 1er novembre et le 31 décembre.

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service (une ou plusieurs possibilités, à déterminer par la collectivité) :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- sous la forme de jours isolés ;
- ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Les jours de congés et les jours d'ARTT pour les agents municipaux sont les suivants :

Congés annuels	25 jours
ARTT	22 jours (journée de solidarité incluse)
Total des congés annuels et ARTT:	47 jours (+ 2 jours de fractionnement)

APPROUVE l'organisation du temps de travail et des congés.

PRECISE que cette nouvelle organisation du temps de travail et des congés sera affiché par voie électronique et publié au recueil des actes administratifs du syndicat.

03 – RALLIEMENT A LA PROCEDURE DU CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE DU CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION (CIG)

Rapporteur : Madame SCOLAN

L'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 autorise les centres de gestion à souscrire pour le compte des collectivités qui le souhaitent un contrat d'assurance statutaire couvrant les risques financiers liés à l'absentéisme de leurs agents dans le cadre de leurs obligations législatives et réglementaires (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident de service...).

En 1992, le Conseil d'Administration a pris la décision de créer un contrat-groupe et de le soumettre périodiquement à une mise en concurrence conformément à la réglementation relative à la Commande Publique. Ce contrat présente l'intérêt d'une mutualisation des risques et garantit aux prestataires d'assurance un « portefeuille clients » pertinent.

L'échéance du neuvième contrat groupe est fixée au 31 décembre 2022. L'actuel contrat compte à ce jour 653 collectivités adhérentes, soit plus de 46 000 agents CNRACL et plus de 2 000 agents IRCANTEC.

En plus de garantir une procédure juridiquement sécurisée, donner mandat au CIG permet à la collectivité d'accéder à une solution assurantielle « clef en main » et pérenne. En effet, l'expérience dans la passation des marchés publics et l'expertise du CIG dans le pilotage financier étroit des derniers contrats groupe, ont permis de conserver les taux de cotisation sur la durée du marché. Aucune collectivité membre du contrat-groupe n'a vu, au cours des huit dernières années son taux de cotisation augmenter pour cause de sinistralité dégradée. Cette absence de révision technique des taux a été possible grâce au jeu de la mutualisation et au lissage du risque sur l'ensemble des collectivités adhérentes.

Enfin, à l'appui de la prestation assurantielle, le CIG veille à ce que le prestataire inclut à son offre des services associés permettant aux collectivités de piloter et maîtriser l'absentéisme (expertise, soutien psychologique, formations...).

Le Syndicat du Stade de Deuil-la-Barre soumis à l'obligation de mise en concurrence de ses contrats d'assurances peut se rallier à la mise en concurrence effectuée par le CIG. La mission alors confiée au CIG doit être officialisée par une délibération, permettant à la collectivité d'éviter de conduire sa propre consultation d'assurance.

Présentation de la procédure :

La procédure de consultation conduite par le CIG comprendra deux garanties : une garantie pour les agents relevant de l'IRCANTEC (stagiaire ou titulaire à temps non complet ou contractuel de droit public) et une garantie pour les agents relevant de la CNRACL. La collectivité garde le choix de souscrire l'une ou l'autre des garanties, ou les deux.

S'agissant des garanties pour les agents relevant de la CNRACL :

- une tranche ferme pour les collectivités de moins de 30 agents CNRACL ;
- autant de tranches conditionnelles nominatives que de collectivités de plus de 30 agents CNRACL.

La consultation portera sur les garanties financières et les prestations de gestion du contrat groupe (statistiques, assistance juridique, programmes de soutien psychologique.).

Les taux de cotisation obtenus seront présentés à Le Syndicat du Stade de Deuil-la-Barre avant adhésion définitive au contrat groupe. A noter bien entendu, que toutes les collectivités, à l'issue de la consultation, garderont la faculté d'adhérer ou non.

Le Syndicat du Stade adhérent au contrat groupe en cours dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2022 et compte-tenu de l'intérêt d'une consultation groupée, propose de rallier à nouveau la procédure engagée par le C.I.G.

Tel est l'objet de la présente délibération.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code des Assurances,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 26 alinéa 2,

VU le décret n°86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

VU l'article 25 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, l'utilisation de la procédure concurrentielle avec négociation est notamment justifiée par le fait que le marché ne peut être attribué sans négociation préalable du fait de circonstances particulières liées à sa complexité ainsi qu'au montage juridique et financier,

VU le Code de la Commande Publique et notamment l'article L.2124-3 qui définit la procédure avec négociation,

VU le Code de la Commande Publique et notamment l'article R.2124-3 qui fixe les cas dans lesquels le recours à la procédure avec négociation est possible,

CONSIDERANT la nécessité de passer un contrat d'assurance statutaire,

CONSIDERANT que la passation de ce contrat doit être soumise au Code de la Commande Publique,

VU la délibération du Comité Syndical du Stade du 4 février 2019 approuvant l'adhésion au contrat groupe statutaire du Centre Interdépartemental de Gestion (C.I.G) à compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2022,

VU la délibération du Conseil d'Administration du CIG en date du 15 juin 2021 approuvant le renouvellement du contrat groupe selon la procédure avec négociation,

VU l'exposé de Monsieur le Président,

VU l'avis du Comité Technique en date du 10 décembre 2021,

Le COMITE SYNDICAL, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE de se joindre à la procédure de renégociation du contrat groupe d'assurance que le Centre Interdépartemental de Gestion va engager début 2022 conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

PREND ACTE que les taux de cotisation lui seront soumis préalablement afin qu'il puisse prendre ou non la décision d'adhérer au contrat groupe d'assurance souscrit par le CIG à compter du 1er janvier 2023.

**PLUS AUCUNE QUESTION N'ETANT A L'ORDRE DU JOUR,
LA SEANCE EST LEVEE A 18 H 20**



Le secrétaire de séance

Dominique PETIPAS