

SYNDICAT MIXTE DE GESTION DE L'ÉCOLE NATIONALE DE MUSIQUE DANSE ET ART DRAMATIQUE DE VILLEURBANNE

46, cours de la République – 69100 Villeurbanne

Comité syndical
Délibération de la séance du vendredi 17 décembre 2021

Membres du comité syndical				Délibération n° 2162
En exercice	Présents	Pouvoirs	Absents	Objet : Règlement général du temps de travail
9	5	4	4	Rapporteur : M. Stéphane FRIOUX
Délibéré : Adopté à l'unanimité				Annexe : Règlement général du temps de travail

Syndicat Mixte de Gestion

de l'École Nationale de Musique
de Villeurbanne
46, cours de la République
69100 Villeurbanne
Tél. 04 78 68 98 27

Président : Monsieur Stéphane Frioux

Présent(e)s : Monsieur Stéphane Frioux, adjoint au Maire, Ville de Villeurbanne
Madame Aurélie Loire, adjointe au Maire, Ville de Villeurbanne
Madame Caroline Lagarde, conseillère Métropole de Lyon
Madame Anne Reveyrand, conseillère Métropole de Lyon
Madame Corinne Subaj, conseillère Métropole de Lyon

Pouvoirs : Monsieur Cédric Van Styvendael, Maire, Ville de Villeurbanne, à Monsieur Frioux
Monsieur Hugo Dalby, conseiller Métropole de Lyon, à Madame Subaj
Monsieur Gaëtan Constant, adjoint au Maire, Ville de Villeurbanne, à Madame Loire
Madame Laure-Emmanuelle Pradelle, adjointe au Maire, Ville de Villeurbanne, à Madame Reveyrand

Excusé(e)s : Monsieur Gaëtan Constant, adjoint au Maire, Ville de Villeurbanne
Monsieur Hugo Dalby, conseiller Métropole de Lyon
Madame Laure-Emmanuelle Pradelle, adjointe au Maire, Ville de Villeurbanne
Monsieur Cédric Van Styvendael, Maire, Ville de Villeurbanne

Délibération n°2162 – Règlement général du temps de travail

Mesdames, Messieurs,

Vu l'avis émis le 30 novembre 2021 par la Comité Technique Paritaire consacré au règlement général du temps de travail.

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 le décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004 relatif à la journée de solidarité ;

Vu l'article 47 de la loi n°2019-828 dite de transformation de la fonction publique ;

Vu la délibération n°2005-266 du 20 décembre 2005 relative à l'application de la loi du 30 juin 2004 instaurant la journée de solidarité ;

Vu la délibération n°2014-316 du 20 novembre 2014 relative à la journée de solidarité ;

Vu la délibération n°2018-394 du 17 décembre 2018 sur les autorisations spéciales d'absence ;

Vu la délibération n°2019-573 du 19 décembre 2019 relative au télétravail ;

Vu la délibération n°2019-523 du 19 décembre 2019 relative aux modalités de gestion du compte épargne temps.

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 travail est fixée à 35 heures par semaine.

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

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique met un terme à cette pratique en posant le principe d'un retour obligatoire aux 1 607 heures annuelles effectives de travail à compter du 1er janvier 2022, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

A cet effet, un délai d'un an a été accordé aux collectivités et établissements à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales pour délibérer. Autrement dit le régime dérogatoire prend fin au 31 décembre 2021.

Il s'agit donc, pour les collectivités et établissement concernés, de définir les nouvelles règles de durée de travail et d'aménagement du temps de travail de leurs agent.es par délibération de leur organe délibérant après saisine du comité technique paritaire pour avis.

Les régimes dérogatoires fondés sur les sujétions liées à la nature des missions ne sont pas concernés (travail de nuit, de dimanche, travail en horaires décalés, travail pénible ou dangereux, modulation importante du cycle de travail, etc.) ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière tels que l'enseignement artistique.

La démarche de travail retenue par la collectivité s'articule en deux temps :

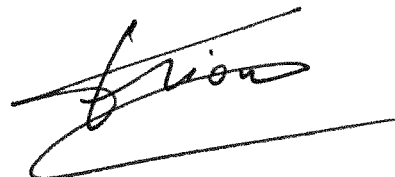
- ☑ En 2021 : engager une démarche d'ajustement et de mise en conformité sur le temps de travail qui aboutit à la rédaction d'un nouveau règlement général du temps de travail ;
- ☑ En 2022 : engager une réflexion plus large au sein de la collectivité sur la modernisation de l'organisation du temps de travail afin de répondre, en outre, aux évolutions des besoins de l'organisation, aux enjeux d'attractivité, aux objectifs du plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle et afin de prendre en compte les spécificités, contraintes et conditions de travail de certains postes.

A compter du 1er janvier 2022, le Syndicat Mixte de Gestion de l'ENM fera application de ces dispositions.

Après vote, les membres du Comité Syndical acceptent l'application de ces dispositions.

Syndicat Mixte de Gestion
de l'Ecole Nationale de Musique
de Villeurbanne
46, cours de la République
69100 Villeurbanne
Tél. 04 78 68 98 27

Stéphane FRIOUX
Président du Syndicat Mixte de Gestion
Ecole Nationale de Musique, Danse et Art Dramatique
Villeurbanne



2022

REGLEMENT GENERAL DU TEMPS DE TRAVAIL

Sommaire

Règlement général du temps de travail	1
chapitre I : Les principes	3
Article 1 : Les textes de référence	3
Article 2 : La démarche et les objectifs	4
Article 3 : Les bénéficiaires	4
Chapitre II : La durée du temps de travail	4
Article 4 : Le cadre de référence	4
chapitre III : Les modalités de mise en œuvre	7
Article 5 : Les horaires collectifs de travail.....	7
Article 6 : Les cycles de travail et période de référence	7
Article 7 : Les modalités d'organisation du temps de travail.....	7
Article 8 : Les dérogations au temps de travail.....	8
Article 9 : Les modalités de récupération.....	8
Article 10 : Les horaires variables.....	9
Article 11 : Le temps partiel	9
Article 12 : Le temps non complet.....	9
Article 13 : Le décompte des congés annuels et les "autorisations d'absences".....	10
Article 14 : Les modalités particulières.....	10
chapitre IV : Les perspectives	10
Article 15 : Les perspectives	10

Règlement général du temps de travail

CHAPITRE I : LES PRINCIPES

Article 1 : Les textes de référence

- 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 ;
- Décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004 relatif à la journée de solidarité ;
- L'article 47 de la loi n°2019-828 dite de transformation de la fonction publique ;
- Délibération n°2005-266 du 20 décembre 2005 relative à l'application de la loi du 30 juin 2004 instaurant la journée de solidarité ;
- Délibération n°2014-316 du 20 novembre 2014 relative à la journée de solidarité ;
- Délibération n°2018-394 du 17 décembre 2018 sur les autorisations spéciales d'absence ;
- Délibération n°2019-573 du 19 décembre 2019 relative au télétravail ;
- Délibération n°2019-523 du 19 décembre 2019 relative aux modalités de gestion du compte épargne temps.

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 travail est fixée à 35 heures par semaine.

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

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique met un terme à cette pratique en posant le principe d'un retour obligatoire aux 1 607 heures annuelles effectives de travail à compter du 1^{er} janvier 2022, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

A cet effet, un délai d'un an a été accordé aux collectivités et établissements à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales pour délibérer. Autrement dit le régime dérogatoire prend fin au 31 décembre 2021.

Il s'agit donc, pour les collectivités et établissements concernés, de définir les nouvelles règles de durée de travail et d'aménagement du temps de travail de leurs agents par délibération de leur organe délibérant après saisine du comité technique paritaire pour avis.

Les régimes dérogatoires fondés sur les sujétions liées à la nature des missions ne sont pas concernés (travail de nuit, de dimanche, travail en horaires décalés, travail pénible ou dangereux, modulation importante du cycle de travail, etc.) ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière tels que l'enseignement artistique.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la ville de Villeurbanne fera application de ces dispositions.

Article 2 : La démarche et les objectifs

La démarche de travail retenue par la collectivité s'articule en deux temps :

- En 2021 : engager une démarche d'ajustement et de mise en conformité sur le temps de travail ;
- En 2022 : engager une réflexion plus large au sein de la collectivité sur la modernisation de l'organisation du temps de travail afin de répondre, en outre, aux évolutions des besoins de l'organisation, aux enjeux d'attractivité, aux objectifs du plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle et afin de prendre en compte les spécificités, contraintes et conditions de travail de certains postes.

Il sera procédé à la mise à jour des actuels règlements d'application particuliers pour chaque direction, établissement, service ou unité.

Article 3 : Les bénéficiaires

Les bénéficiaires sont l'ensemble des agent.es de la ville, les personnels mis à disposition ou détachés ainsi que les agent.es de droit privé.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux professeurs, assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique, dont la durée du travail est fixée par les décrets n° 91-857, 91-859 et 91-861 du 2 septembre 1991.

CHAPITRE II : LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 4 : Le cadre de référence

Le temps de travail annuel, à compter du 1^{er} janvier 2022, est fixé à 1 607 heures.

Nombre de jours dans l'année	365 jours
Nombre de samedis et dimanches	- 104 jours
Jours fériés fixes et variables, en moyenne par an	- 8 jours
	<hr/>
Jours de congés annuels	- 25 jours
	<hr/>
Nombre de jours travaillés restant	= 228 jours

Définition du temps de travail effectif

La définition donnée par l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 est la suivante :

"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".

Cette définition est strictement identique à celle fixée par l'article L.212-4 du code du travail.

La directive du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 donne également cette définition du temps de travail effectif: *« toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur, et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales ».*

Cette notion de temps de travail est à distinguer de celle dite « d'activité ». En effet, le temps de travail effectif a des conséquences, notamment en matière de rémunération et de récupération, absentes de la période d'activité qui maintient les droits en matière de retraite, d'avancement de carrière, etc. mais interrompt, le cas échéant, la rémunération et l'acquisition de jours d'A.R.T.T. (ex : congés pris au titre du compte épargne temps).

- **Sont considérés comme du temps de travail effectif ou assimilé :**
 - Le temps de vestiaire, quand il s'agit de vêtements imposés par l'administration, pour l'hygiène, la sécurité et/ou l'obligation professionnelle de port d'un uniforme ;
 - Le temps de formation professionnelle ;
 - Le temps de télétravail ;
 - Les heures de délégation des représentants du personnel ;
 - Les visites médicales d'embauche et examens médicaux obligatoires ;
 - Un temps de pause, d'une durée de 20 minutes suite à 6 heures consécutives de travail ou dans le cadre d'une journée continue si l'agent.e reste à la disposition de son employeur sur son lieu de travail ;
 - Les trajets correspondants aux déplacements entre deux sites ;
 - Le temps d'intervention dans le cadre d'une astreinte.

- **Ne sont pas compris dans le temps de travail effectif :**
 - Les temps de trajets entre le domicile et le lieu de travail ;
 - Les pauses durant lesquelles l'agent.e n'est pas à la disposition de son employeur (pause déjeuner,...) même sur le lieu de travail ;
 - Les astreintes en dehors du temps d'intervention.

Cadre réglementaire

L'organisation du travail devra respecter les garanties minimales définies aux articles 3 i, 3 ii et 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement & à la Réduction du Temps de Travail dans la fonction publique de l'Etat. La mise en œuvre de l'A.R.T.T. devra pour chaque agent.e respecter obligatoirement les principes généraux suivants définis par les textes :

- **Durée maximale de travail :**
 - La durée quotidienne de travail ne peut excéder **10 heures**.
 - La durée hebdomadaire de travail effectif heures supplémentaires comprises ne peut excéder :
 - **48 heures** au cours d'une même semaine
 - **44 heures** en moyenne sur une période de douze semaines.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6 heures** sans que les agent.es bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes**.

- **Durée minimale de repos :**
 - Repos minimum quotidien de **11 heures**.
 - Repos minimum hebdomadaire de **35 heures**, comprenant en principe le dimanche.
 - L'amplitude maximale d'une journée de travail, comprenant les temps de pause et de repas, ne peut dépasser **12 heures** comptées entre le début et la fin de la journée de travail.
- **Le travail de nuit :**
 - Comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures.
 - Ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Il ne pourra être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans des situations exceptionnelles et après autorisation expresse de l'administration après avis du comité technique paritaire et du comité d'hygiène et de sécurité jusqu'au 31 décembre 2022, puis du comité social territorial à compter du 1^{er} janvier 2023.

- **Pause méridienne**

La pause méridienne, d'une durée minimum de 45 minutes, sera prise entre 11 heures 30 et 14 heures sauf spécificité mentionnée au sein des règlements particuliers des directions, établissements, service ou unités.

CHAPITRE III : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Article 5 : Les horaires collectifs de travail

Les modalités de mise en oeuvre sont déterminées par les directions et les responsables des services en concertation avec les agent.es concerné.es et sont reprises au sein des règlements particuliers des directions, établissements, service ou unités.

Article 6 : Les cycles de travail et période de référence

- **Le cycle de travail** est une période pour laquelle sont définis une durée et des horaires de travail.
Les cycles peuvent correspondre selon les services ou unités à diverses durées (hebdomadaire, mensuelle, annuelle, saisonnière, liées aux périodes scolaires...)
- **La période de référence** correspond à la période choisie pour appliquer la compensation des temps libérés par l'A.R.T.T. (options n° 1 ou n°2, cf. article 7). Celle-ci pourra être la quinzaine, le mois, etc... Elle sera déterminée par service ou unité.

Le cycle de travail et la période de référence sont inscrits dans les règlements particuliers d'application.

Article 7 : Les modalités d'organisation du temps de travail

Les cycles de travail correspondent à l'un des systèmes d'organisation du temps de travail décrit ci-après, prenant la forme d'options au sein de la collectivité :

Option 1 : 37 heures 10 par semaine avec 12 jours de récupération
Soit 7h 26 par jour

Option 2 : 35 heures 40 par semaine avec 3 jours de récupération
Soit 7 heures 50 sur 4 jours et 4 heures 20 sur 1 jour

Option 3 : 35 heures par semaine sans récupération
Soit 7 heures par jour

L'option semaine de 4 jours n'est pas autorisée.

Article 8 : Les dérogations au temps de travail

Il est maintenu une dérogation au temps de travail au profit des agent.es placie.res de la collectivité qui exercent leurs missions selon un cycle de travail particulier construit sur une base de 32 heures/semaine tenant compte d'un cycle de travail réparti sur 6 jours par semaine avec l'ensemble des dimanches et des jours fériés travaillés.

Article 9 : Les modalités de récupération

Lorsqu'un.e agent.e bénéficie de jours de récupération en fonction de l'option retenue, la réalisation de temps de travail lui ouvre droit à récupération selon les règles de calcul ci-dessous.

- **Sont comprises dans le temps de travail :**
 - Les temps de travail effectifs tels que définis à l'article 4 du présent règlement,
 - Les jours de fractionnement
 - Les autorisations spéciales d'absences

- **Option 1 : calcul des droits à récupération**
 - 9,5 jours de travail → ouvrent droit à ½ journée de récupération
 - 19 jours de travail → ouvrent droit à 1 journée de récupération

- **Option 2 : calcul des droits à récupération**
 - 38 jours de travail → ouvrent droit à ½ journée de récupération
 - 76 jours de travail → ouvrent droit à 1 journée de récupération

- **Les règles générales d'obtention des temps de récupération du temps libéré**

La récupération s'effectue selon les modalités choisies dans chaque direction, établissement, service ou unité selon une période de référence.

La récupération s'effectue obligatoirement pendant la période de référence.

Le report ou le cumul des périodes de récupération resteront exceptionnelles.

Le report sera possible, si les nécessités de service ont empêché l'agent.e de bénéficier de la récupération pendant la période de référence.

Les récupérations pourront être cumulées selon les nécessités de service avec la prise de congé ou les autorisations d'absence prises pendant la période de référence. Elles pourront également être versées au compte épargne temps.

Article 10 : Les horaires variables

Si le fonctionnement du service le permet, il pourra être instauré ou maintenu dans certaines directions, établissements, services ou unités, par dérogation à la règle de l'horaire collectif, la pratique des horaires variables.

A partir de ce cadre commun, chaque service devra déterminer les horaires d'ouverture et les plages variables en veillant néanmoins au strict respect des plages fixes en vigueur au sein de la collectivité soit 9h00-11h30 le matin et 14h00-16h30 l'après-midi.

Celles-ci seront inscrites dans les règlements particuliers d'application.

L'institution d'horaires individualisés sera subordonnée à une demande de l'agent.e et / ou du médecin de prévention et sa mise en œuvre ou son maintien devra être décidé en concertation avec les agent.es concerné.es et validée par la direction générale des services.

Article 11 : Le temps partiel

Les agent.es à temps partiel ont une réduction correspondante calculée au prorata de leur temps de travail en fonction des options choisies conformément aux tableaux ci-dessous :

1 ^{ère} option – 37 heures 10		
Temps	Minutes	Centièmes
90 %	33.27	33.45
80 %	29.44	29.73
70 %	26.01	26.02
60 %	22.18	22.30
50 %	18.35	18.58

2 ^{ème} option : 35 heures 40		
Temps	Minutes	Centièmes
90 %	32.06	32.10
80 %	28.32	28.53
70 %	24.58	24.97
60 %	21.24	21.40
50 %	17.50	17.83

3 ^{ème} option – 35 heures		
Temps	minutes	Centièmes
90 %	31.30	31.50
80 %	28.00	28.00
70 %	24.30	24.50
60 %	21.00	21.00
50 %	17.30	17.50

Lorsqu'ils ou elles demanderont à reprendre leur service à temps complet, ces agent.es bénéficieront des dispositions du présent règlement dans les mêmes conditions que leurs autres collègues à temps complet sans qu'ils puissent se prévaloir à titre personnel d'un quelconque aménagement horaire, notamment dans la détermination des jours non travaillés.

Article 12 : Le temps non complet

Le présent règlement modifie le temps de travail d'un.e agent.e à temps complet et peut par conséquent, modifier celui d'un.e agent.e à temps non complet de manière proportionnelle.

Le maintien de la quotité de temps non complet entraînerait un réajustement proportionnel du taux horaire de base.

Article 13 : Le décompte des congés annuel et les "autorisations d'absence"

Les délibérations n°2018-394 du 17 décembre 2018 sur les autorisations spéciales d'absence et n°xxx-2021 du 16 décembre 2021 relative à l'organisation du temps de travail de la collectivité présentent la liste complète des congés et des autorisations d'absence avec les références légales ou réglementaires. Ces délibérations précisent également les conditions d'attribution.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la modulation de la durée journalière de travail selon l'option choisie ainsi que la possibilité pour les agent.es de certains services de bénéficier des horaires variables ne modifiera pas le principe d'égalité des droits à congés pour les agent.es de la collectivité.

Article 14 : Les modalités particulières

Selon les fonctions exercées et les lieux de travail des agent.es, un régime particulier peut être instauré afin de tenir compte de la nature de l'activité, des nécessités de service ou des règlements spécifiques.

Les particularités portent sur une ou plusieurs règles énoncées dans le présent règlement général du temps de travail en dehors d'une dérogation aux 1607 heures.

Ces dispositions seront écrites, après avis du comité technique paritaire jusqu'au 31 décembre 2022 puis du comité social territorial à compter du 1^{er} janvier 2023 dans les règlements particuliers du temps de travail des services.

CHAPITRE IV : PERSPECTIVES

Article 15 : Les perspectives

En vue du travail de réflexion élargi à mener courant 2022 sur la modernisation de l'organisation du temps de travail et sur les autorisations spéciales d'absence, la collectivité s'engage à associer les agent.es, les managers et les partenaires sociaux tout au long du processus d'élaboration, dans le cadre du dialogue social mené au sein de la commission « temps de travail ».

Ce chantier fait par ailleurs l'objet d'une inscription au sein des lignes directrices de gestion pluriannuelles 2022-2026 de la collectivité.