



COMMUNAUTE DE COMMUNES ALBRET COMMUNAUTE

**REGLEMENT GENERAL
DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

CHARTRE DU TEMPS

SOMMAIRE:

I- LE TEMPS DE TRAVAIL	p. 3
A) La notion de temps de travail effectif	p. 3
B) Les garanties minimales européennes	p. 4
C) La durée annuelle du temps de travail	p. 5
D) Le calcul de la durée annuelle de travail	p. 6
E) La journée de solidarité	p. 7
II- L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	p. 8
A) L'aménagement du temps de travail au sein d'Albret Communauté	p. 8
B) Les cycles de travail	p. 9
C) Les bornes quotidiennes et hebdomadaires	p. 9
D) La pause méridienne	p.10
E) La gestion des heures supplémentaires	p.10
F) Le temps partiel (TP)	p.10
G) Le temps non complet (TNC)	p.11
III- LES CONGES ANNUELS	p.12
A) La durée des congés annuels	p.12
B) L'interruption des congés	p.12
C) Les congés imposés	p.12
D) Quelques exemples de calcul des droits à congés	p.13
E) Les jours de fractionnement et leurs conditions d'obtention	p.14
F) Le sort des congés annuels non pris	p.15/16
IV- LE COMPTE EPARGNE TEMPS	p.17
V- LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE	p.18

(D'autres chapitres pourront être intégrés ultérieurement au présent document : par exemple, LES ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE, LE TELETRAVAIL, LES TEMPS DE FORMATION, ...)

ANNEXES DES REGLEMENTS PARTICULIERS

- **Annexe I: Structures Petite Enfance Enfance Jeunesse (PEEJ)** **p.19**
- **Annexe II: Equipes opérationnelles Voirie** **p.21**
- **Annexe III: Ecole de Musique et de Danse intercommunale (EMD)** **p.23**
- **Annexe IV : Service Patrimoine** **p.24**

DELIBERATIONS DIVERSES ASSOCIEES

- Délibération n° 047-2017 du 18 décembre 2017 portant création de la Charte du temps
- Délibération n°160-2017 du 28 juin 2017 relative à l'instauration d'un Compte Epargne Temps
- Délibération n°019-2017 du 26 janvier 2017 relative aux autorisations spéciales d'absence.
- Délibération DE-004-2020 du 22 janvier 2020 portant modification des cycles de travail services PEEJ et Voirie, annexes 1 et 2
- Délibération DE-061-2021 portant ajout d'une annexe 4 (astreinte service Patrimoine)
- Délibération DE-055-2022 du 18 mai 2022 modifiant le régime des astreintes du service Voirie
- Délibération DE-056-2022 du 18 mai 2022 modifiant le régime des astreintes du service Patrimoine
- Délibération DE-057-2022 du 18 mai 2022, portant instauration des IHTS pour les services PEEJ, EMD et Lud'O Parc

I- LE TEMPS DE TRAVAIL

A- LA NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le **temps de travail effectif** correspond au temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir se livrer à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif s'appuie en conséquence sur trois critères :

- Être à la disposition de l'employeur
- Se conformer à ses directives
- Ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sont inclus dans le temps de travail effectif les périodes de **congés maternité, adoption, paternité, accident du travail et maladies professionnelles et les congés maladie**. On y compte également les **autorisations spéciales d'absence**, les **déplacements professionnels** accomplis pendant la durée de service, et le temps pendant lequel l'agent suit une **formation** à la demande de son employeur ou acceptée par lui. A titre indicatif, une **journée de formation est considérée forfaitairement comme une journée de 7 h**.

Enfin, les temps consacrés aux **visites médicales** font partie intégrante du temps de travail.

Sont assimilés à du temps de travail effectif :

- la quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail ;
- les temps de passage des consignes, d'habillage et de déshabillage lorsque le port d'une tenue est exigé par l'employeur
- les temps de permanence,
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte,
- les absences liées à l'exercice du droit syndical,
- le temps de trajet entre deux lieux de travail.

Ne sont pas en revanche des temps de travail effectifs:

- les périodes d'astreinte,
- les temps de trajet domicile-travail,
- les pauses méridiennes,
- le temps de restauration.

Une nuance cependant concernant le **temps de restauration** : si l'agent doit demeurer à disposition de l'employeur, ou **si l'agent est en journée continue de 6 heures ou plus impliquant une pause de 20 minutes, le temps de restauration est considéré comme du temps de travail**.

La qualification des temps de pause (méridienne ou non) dépend de la position de l'employeur : s'il exige que durant cette période, l'agent soit « à sa disposition », les temps de pause devront être décomptés dans le temps de travail effectif. A contrario, si l'agent est libre de vaquer à ses occupations personnelles, ils pourront ne pas l'être.

Les congés maladie n'étant pas décomptés du temps de travail dans la FPT, le respect des 1607 h dépendra de la santé des agents, de leurs conditions de travail, et du taux d'absentéisme au sein de l'établissement. La **lutte contre l'absentéisme** est un levier à ne pas négliger.

B- LES GARANTIES MINIMALES EUROPEENNES

L'aménagement du temps de travail doit respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n° 93/104/CE du Conseil de l'union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-après:

<u>PERIODES DE TRAVAIL</u>	<u>GARANTIES MINIMALES</u>
DUREE MOYENNE DE TRAVAIL EFFECTIF HEBDOMADAIRE	35 heures
DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE (HEURES SUPPLEMENTAIRES COMPRISES)	48 heures/semaine maximum et 44 heures/semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL	10 heures La durée quotidienne de travail ne doit pas être confondue avec l'amplitude de la journée de travail qui comprend les heures de travail effectif et les temps de repos.
AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL	12 heures
REPOS MINIMUM JOURNALIER	11 heures
REPOS MINIMAL HEBDOMADAIRE	35 heures, dimanche compris en principe
PAUSE	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
TRAVAIL DE NUIT	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales 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'Etat, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le cas échéant, du comité technique et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale; 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 personnels au comité technique compétent.

C- LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures pour un temps complet**. Il s'agit d'une norme plancher et plafond.

Les 1607 heures sont l'obligation annuelle de travail (OAT).

Des régimes de travail spécifiques peuvent être adoptés par l'autorité territoriale pour tenir compte de la **pénibilité** de certains postes et des **responsabilités** que requièrent certaines fonctions.

POSSIBILITES POUR L'EMPLOYEUR - GENERALITES

► PENIBILITE: les postes à sujétions particulières (prise en compte de la pénibilité)

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique compétent, a la possibilité de **réduire la durée annuelle du travail de droit commun** pour tenir compte des **sujétions** liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, en notamment en cas de (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 2) :

- travail de nuit,
→ *néant sauf voirie*
 - travail le dimanche,
→ *néant sauf voirie en cas d'astreintes*
 - travail en horaires décalés,
→ *services « administratifs » au sens large (si réunions), service voirie*
 - travail en équipes,
→ *service voirie et patrimoine, service petite enfance – enfance - jeunesse*
 - modulation importante du cycle de travail,
→ *services PEEJ (centres de loisirs, crèches) et voirie*
 - travaux pénibles ou dangereux
→ *services techniques (contraintes météorologiques, physiques, ...)*
- *services de la petite enfance et de la jeunesse (bruit, contraintes horaires, journée morcelée, postures, ...)*
→ *services administratifs (contraintes horaires, grande disponibilité, réunions le soir, pics d'activité, stress, ...)*
→ *services d'accueil du public comme la MSAP ou l'urbanisme (public parfois difficile, stress)*

Pour être valable, la délibération doit comporter **suffisamment de précisions sur l'ampleur et les modalités de la réduction ainsi envisagée du temps de travail**, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que sur les catégories d'agents concernés.

► RESPONSABILITES: les cadres

Sur la base de la directive européenne de 1993, la réglementation applicable au secteur privé prévoit des dispositions spécifiques pour les cadres. Le code du travail définit 3 catégories de cadres soumis à des régimes différents et apportent des précisions concernant l'ARTT de ces personnels : les cadres dirigeants, les cadres " intégrés ", les cadres " intermédiaires "

L'article 10 du décret relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'Etat ne reprend pas la définition de la fonction de cadre du code du travail. Cela relève par conséquent de **protocoles d'accord internes**.

Dans la pratique, les collectivités territoriales prévoient un régime de travail spécifique pour deux catégories d'agents:
*les personnels chargés de fonctions d'encadrement,
*les personnels chargés de fonctions de conception comportant une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Il appartiendra aux organes délibérants de **définir les emplois concernés par les dispositions spécifiques ainsi que les modalités particulières du temps de travail de ces emplois, sachant que la réglementation ne donne pas de précisions sur les adaptations possibles hormis qu'elles ne peuvent pas déroger aux garanties minimales.**

~~Le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels (décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 10). Cela s'appelle comme dans le privé le **forfait-jour**. Les dispositions applicables sont adoptées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique compétent.~~

D- CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

▪ Pour les agents à temps complet :

Le décompte annuel est le mode de calcul retenu pour évaluer le temps de travail effectif sur la base de 35 heures par semaine, ce décompte devant aboutir à 1600 heures.

Pour la fonction publique de l'Etat, un décompte de référence a été établi à partir du nombre de jours travaillés dans une année.

A partir des **365 jours** d'une année,
on enlève :

- 104 jours de repos hebdomadaire
- 8 jours fériés (c'est une moyenne)
- 25 jours de congés annuels (nombre de jours fixé réglementairement)

On compte ainsi **228 jours travaillés (ou $228/5 = 45,6$ semaines)**

Sur cette base, sans aménagement du temps de travail :

35 heures par semaine = 7 h par jour

228 jours x 7 h = **1 596 h / an arrondies à 1600**

A cela s'ajoute la journée de solidarité de 7 h, pour parvenir à **1607 h**.

L'organisation du temps de travail en cycle de travail permet de répartir les 1600 heures de diverses manières en faisant **varier le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de jours de repos (jours d'ARTT) en sus des jours non travaillés de référence**. Par exemple, on peut envisager un cycle hebdomadaire de 37 heures par semaine avec l'octroi de 12 jours de repos supplémentaires (soit 216 jours travaillés).

Donc, libre choix est donné à l'autorité territoriale de créer son propre protocole d'accord interne sur la gestion du temps de travail, adapté aux besoins des administrés, et tenant compte de la **soutenabilité** pour les agents.

La durée annuelle du travail est une durée moyenne en raison du caractère aléatoire du nombre de jours fériés.

▪ Pour les agents à temps non complet

Une proratisation sera nécessaire sur la base de 1607 heures.

Exemple: avec un temps de travail de 15h/hebdo, $1607 \times 15/35 = 688,72$ soit 688h43

La date de la journée de solidarité est fixée par “délibération de l'organe exécutif de l'assemblée délibérante compétente, après avis du Comité Technique”.

▪ **Pour les agents à temps complet :**

La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- **travail un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai**
- **réduction d'une unité du nombre de jours RTT**
- toute autre modalité permettant de travailler sept heures (pour un agent à temps complet) à l'exclusion d'une réduction des congés annuels.

▪ **Pour les agents à temps non complet**

Pour les agents autorisés à travailler à temps partiel ou occupant un poste à temps non complet, les 7 heures de la journée de solidarité sont proratisées en fonction de la quotité de travail.

Exemple :

Agent travaillant à temps non complet 20h/hebdo, alors $7 \times 20/35 = 4$ heures dues

Agent travaillant à temps partiel 28h/hebdo, alors $7 \times 28/35 = 5,60$ soit 5h36 mn

L'organisation est de la compétence de l'organe exécutif après avis du CT.

Compte tenu de l'ambiguïté de la formulation de la loi qui prévoit une “délibération” on suggèrera de faire délibérer l'organe délibérant. Si la journée de solidarité est fixée un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là y compris ceux qui ne travaillent pas le lundi sauf à prévoir des modalités différentes selon les agents pour tenir compte de leurs obligations habituelles de service.

La journée de solidarité est comprise dans le temps de travail ou soldée par l'agent sous forme de récupération ou de RTT.

II- L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A- L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN D'ALBRET COMMUNAUTE

Des accords locaux peuvent permettre un aménagement du temps travail supérieur aux 35h/semaine qui ne sont qu'une moyenne représentative des 1607 heures obligatoires (cf. décret n°2001-623 du 12/07/2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail).

A l'issue du travail préparatoire d'harmonisation de la Commission des Ressources Humaines et après avis du Comité technique (avis du CT le 7 novembre 2017), en tenant compte de toutes les caractéristiques propres aux collectivités d'origine constituant la Communauté de communes Albret Communauté, il a été défini un **régime commun à 36h/semaine**.

Descriptif du régime à 36h/semaine :

Congés annuels : 5 semaines (5 fois le volume hebdomadaire de travail)

RTT : 6 jours

Horaires : fixes

A noter que **les absences pour raisons de santé (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée) réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT** acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés. Les jours ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence.

Pour le calcul, un **quotient de réduction** est obtenu en divisant le nombre de jours travaillés par le nombre maximum de RTT. Pour 36h/semaine, le quotient est de 228 jours travaillés/6 RTT = **38**.

Dès que l'agent atteint un nombre de jours ouvrés d'arrêt maladie égal à ce quotient (en une fois ou de façon cumulée), son nombre de RTT est réduit d'une journée. Cette réduction est faite en fin d'année.

Exemple pour Albret Communauté, si l'absence du service atteint 38 jours, un jour de RTT est déduit du total de 6 jours, 2 jours pour 76 jours d'absence, etc.

Si le nombre de jours de RTT à supprimer est supérieur au nombre de jours de RTT accordés pour l'année, la déduction peut s'effectuer sur l'année suivante (cf. circulaire du 18 janvier 2012).

Ne sont pas concernés par la réduction des jours d'ARTT les **congés de maternité, adoption et paternité**.

Qui sont les agents concernés par ce régime ?

Tous les agents à temps complet ou partiel, titulaires ou contractuels, à l'exception des services suivants régis par des dispositions spécifiques :

- EQUIPES OPERATIONNELLES VOIRIE (cycles de travail)
- STRUCTURES PETITE ENFANCE (crèches) et ENFANCE-JEUNESSE (cycles de travail pour les ALSH et le pôle jeunesse)
- ECOLE DE MUSIQUE ET DE DANSE INTERCOMMUNALE (statuts particuliers) sauf le secrétariat EMD inscrit dans le régime général

Ces trois services font l'objet d'une annexe particulière de la Charte.

B- LES CYCLES DE TRAVAIL

Le travail est organisé pour certains services selon des périodes de référence dénommées **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 de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu ci-dessus.

L'organe délibérant de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail.

La délibération doit préciser la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Les cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les services concernés par les cycles de travail sont :

- **Le service opérationnel voirie**
- **Les structures enfance-jeunesse**

Cf. annexes particulières voirie équipes Voirie et PEEJ

C- LES BORNES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES

L'article 6 du décret 2000-815 du 25 août 2000 dispose que l'assemblée délibérante détermine l'organisation et les modalités de mise en œuvre des **horaires variables**, la philosophie des horaires variables étant d'améliorer les conditions de vie et de travail des agents et de renforcer l'efficacité du service public.

Les **plages mobiles** correspondent à des horaires de prise et de fin de fonction laissés à la libre appréciation des agents afin de concilier qualité de vie personnelle et obligation de service. Les horaires variables sont institués **sous réserve des nécessités du service qui sont prioritaires** et dans le cadre d'un règlement opposable à tous les agents après une procédure consultative.

Il est à noter que **tout changement d'emploi du temps ou de planning doit faire l'objet d'une demande écrite validée par la hiérarchie**.

D'une manière générale, les horaires variables sont validés **en fonction de leur compatibilité avec les ouvertures au public du service** et de **l'équité des agents** les uns par rapport aux autres. Le rythme de travail doit être soutenable pour les agents, mais aussi cohérent pour les usagers et les élus. L'autorité territoriale en décide, après analyse des emplois du temps proposés par les chefs de service.

En ce qui concerne **l'organisation d'un temps plein**, dans les services où cela est possible, celui-ci peut s'organiser sur :

- **4 jours et demi** sous réserve des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie, et sous conditions du maintien du service
- **5 jours**

Une préférence est accordée aux **chargés de famille** pour ces aménagements.

Pour obtenir un aménagement sur la base de 4 jours ou au-delà (<), l'agent devra solliciter un temps partiel.

D- LA PAUSE MERIDIENNE

La circulaire ministérielle du 5 mai 1983 relative à l'horaire variable dans les collectivités prévoit une pause méridienne d'au moins **45 minutes** non prise en compte dans le temps de travail.

Exception : la journée continue avec 20 minutes de pause toutes les 6 heures.

E- LA GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Constituent des heures supplémentaires celles qui sont effectuées, **à la demande du chef de service**, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail (*cf. Rapport Laurent et circulaire sur le temps de travail du 31 mars 2017*).

La règle est que la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme du **versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** ou bien **d'un repos compensateur**. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Pour Albret Communauté, les **heures supplémentaires rémunérées** demeurent exceptionnelles, et uniquement décidées par l'autorité territoriale. Elles sont consenties pour les catégories B et C uniquement par l'exécutif, seul décisionnaire, lorsque les heures effectuées en surplus sont indispensables au bon déroulement du service, inévitables, et qu'elles ne peuvent être ni récupérées, ni déposées sur le Compte Epargne Temps. Le contingent des heures supplémentaires est limité à 25h/mois.

Seuls les agents affectés sur les services mentionnés dans la délibération DE-057-2022 du 18 mai 2022 pourront bénéficier du versement d'IHTS (Emd, PEEJ et Lud'O Parc), à la demande et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique.

Quant au **repos compensateur**, il ne peut être accordé qu'à la demande expresse du responsable de service et validé préalablement par lui quand les nécessités de service le justifient.

Le chef de service doit confirmer la nécessité de ces heures, et qu'il ne s'agit pas d'un rattrapage indu. Il doit veiller à la bonne exécution du service et alerter l'autorité territoriale lorsque survient une génération trop importante d'heures de récupération (mauvaise organisation, charge de travail inadéquate sur un poste donné et à répartir, ...).

Des postes particuliers, tels qu'à l'administration générale et à l'urbanisme, **soumis à de très régulières réunions en soirée**, récupèrent leurs heures au réel, à raison d'une heure travaillée pour une heure récupérée, et doivent écouler leur repos compensateur régulièrement afin d'éviter les cohortes de récupérations.

Des formations relatives à la gestion du temps de travail des agents pourront être proposées aux encadrants et chefs d'équipe (*cf. préconisation du rapport Laurent*).

F- LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel sur autorisation ou de droit est accordé pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans, à tout agent territorial, qu'il soit fonctionnaire titulaire et stagiaire, ou agent contractuel relevant du décret n° 88-145 du 15/02/1988. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande explicite de l'agent et d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

Le temps partiel **sur autorisation** est une modalité de temps de travail choisi par l'agent et accordé par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. L'autorité territoriale peut donc s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités d'assurer la continuité du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le temps partiel est accordé **de droit** par l'autorité territoriale sous réserve de remplir certaines conditions. Cette modalité de travail à temps partiel peut correspondre à trois situations distinctes :

► temps partiel de droit demandé pour élever un enfant

Il est accordé aux agents à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le temps partiel peut donc être attribué au père, à la mère ou aux deux parents qui peuvent en bénéficier conjointement dès lors qu'ils ont l'enfant à charge. Par ailleurs, le temps partiel de droit pour élever un enfant peut intervenir à tout moment entre la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer et l'échéance du 3ème anniversaire de l'enfant ou du délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté et notamment, à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant.

► temps partiel de droit pour donner des soins

L'autorisation d'accomplir un temps partiel de droit est accordée à l'agent pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant : atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; ou victime d'un accident ; ou victime d'une maladie grave.

► temps partiel de droit accordé aux personnes handicapées

L'autorisation d'accomplir un temps partiel de droit est accordée à l'agent relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. L'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme du délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Sur ce point, se reporter à la délibération n°159-2017 du **Conseil communautaire en date du 28 juin 2017**.

Dans le cas d'un régime de 36h/semaine, le temps partiel engendre un recalcul des congés ainsi qu'une **proratization des RTT** :

- **pour un 80%**, c'est-à-dire 28h48/semaine
Les RTT sont de $6 \times 80\% = 4,8$ arrondis à 5 jours.

- **pour un 50%**, c'est-à-dire 18h/semaine
Les RTT sont de 3 jours.

G- LE TEMPS NON COMPLET

Autant un cycle de travail hebdomadaire au-delà de 35h génère des jours de RTT (*en compensation du dépassement des 1607h*), autant **un agent à temps non complet, dont le cycle de travail ne dépasse pas les 35h, ne bénéficie pas de RTT.**

III- LES CONGES ANNUELS

A- LA DUREE DES CONGES ANNUELS

PRINCIPE → durée du congé annuel = 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Les agents territoriaux en activité ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

La durée du congé annuel se calcule **en nombre de jours effectivement travaillés** et non en fonction de la durée hebdomadaire de service.

Que l'on soit du secteur public ou du secteur privé, que l'on soit à temps complet ou à temps non complet, tout agent doit avoir au moins 5 semaines de congés par an.

Chaque service doit définir dans la mesure du possible, dans le premier trimestre de l'année en cours, après consultation des agents intéressés, un **calendrier prévisionnel des congés** afin de prévoir les absences et en avise :

- le Vice-Président de tutelle
- la Direction
- le service des Ressources Humaines

Une **fiche navette nominative** de demande des congés définitifs fera l'objet d'un envoi par les secrétariats des services vers les Ressources humaines pour double consignation.

Pour fixer le calendrier prévisionnel, le chef de service doit tenir compte :

- des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service,
- de la priorité dont bénéficient les agents chargés de famille pour le choix de la période de congés.

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement **entre le 1er janvier N et, par dérogation de l'autorité territoriale, le 28 février N+1**. Une autre possibilité leur est donnée de consigner des congés non pris sur le Compte Epargne Temps (cf. Chapitre IV).

B- INTERRUPTION DES CONGES

Une **interruption des congés** est permise à la demande de l'administration. En effet, en cas de nécessité de service, un agent en congé annuel peut être exceptionnellement rappelé à son poste. L'administration devra cependant justifier des nécessités de service.

C- CONGES IMPOSES

L'autorité territoriale peut être amenée à imposer les jours de congés aux agents. C'est le cas à l'occasion des ponts de l'ascension et de la pentecôte par exemple, ou lorsqu'une fermeture générale des services est décidée.

La décision de l'autorité territoriale est prise annuellement de manière globale. Elle fait l'objet d'une communication par mail aux services, ou de tout autre moyen adéquat.

D- QUELQUES EXEMPLES DE CALCUL DES DROITS A CONGES:**exemple 1:**

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	
14h-17h15	14h-17h15	14h-17h15	14h-17h15	14h-17h	

L'agent travaille à temps complet 36 h/hebdo sur 5 jours par semaine.
Il a droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés annuels.

exemple 2:

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h30-12h	8h30-12h	8h-12h	8h30-12h	8h30-12h	

L'agent travaille à temps partiel sur 5 jours par semaine. Un mi-temps lui a été accordé et il ne travaille que les matinées.

Il a droit à $(5 \times 5) \times 50\% = 5 \times (5 \times 1/2) = 12,5$ jours de congés annuels. Il posera 2,5 jours pour une semaine de congés. Il posera 1/2 jour pour un congé pris les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

exemple 3:

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h		
13h40-17h	13h40-17h	13h40-17h	13h40-17h		

L'agent travaille à temps partiel de 80% sur 4 jours par semaine.

On ne peut pas raisonner en calculant $(5 \times 5) \times 80\%$ car il s'agit de tenir compte du nombre réel de jours travaillés. L'agent a droit à $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels. Il posera 4 jours pour une semaine de congés. Il posera 1 jour pour un congé pris les lundi, mardi, mercredi, et jeudi.

exemple 4:

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h		8h-11h		
14h-16h30	14h-16h			16h-18h	

L'agent travaille à temps partiel de 50%. Il travaille sur 4 jours.

On peut admettre que si la durée quotidienne de travail est inférieure ou égale à 4h, elle compte pour une demi-journée, et que si la durée quotidienne de travail est supérieure à 4h, elle comptera pour une journée.

2 solutions de calcul : les lundi et mardi comptent respectivement pour 1 jour; les jeudi et vendredi compteront pour 1/2 journée. L'agent a droit à $5 \times (1+1+1/2+1/2) = 5 \times 3 = 15$ jours de congés annuels.

AR Prefecture

047-200068948-20220518-DE_058_2022-DE

Reçu le 23/05/2022

Publié le 23/05/2022

Il posera 3 jours pour une semaine de congés. Il posera 1 journée pour un congé pris les lundi et mardi, et un 1/2 jour pour un congé pris les jeudi et vendredi.

OU : compter 4 jours soit $5 \times 4 = 20$ jours et décompter systématiquement 1 jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

exemple 5:

période 1

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h	8h-12h			
14h-17h	14h-17h				

période 2

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	
14h-18h	14h-18h	14h-18h	14h-17h		

L'agent travaille à mi-temps sur 2,5 jours par semaine, puis il est réintégré à plein temps le 26 septembre de l'année N sur 4,5 jours. Une première période concerne 8 mois et 26 jours; une seconde période concerne 3 mois et 4 jours.

Il a droit à $(5 \times 2,5) \times 8/12 + (5 \times 2,5 \times 26/30) + (5 \times 4,5) \times 3/12 + (5 \times 4,5) \times 4/30 = 22,18$ arrondis au demi supérieur, soit 22,5 jours de congés annuels.

Pour la première période, il posera 2,5 jours pour une semaine. Il posera 1 jour pour un congé pris les lundi et mardi, et 1/2 jour pour un congé pris les mercredis. Il est préférable qu'il ait soldé ses congés à l'issue de la première période. Pour la seconde période, il posera 4,5 jours par semaine.

exemple 6:

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	
14h-17h	14h-17h		14h-17h	14h-17h	

2 solutions de calcul à définir dans chaque service (*sachant que cela revient au même*) :

- on considère que l'agent travaille à temps complet 5 jours par semaine.

Il a droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés annuels.

Par simplicité, le mercredi compte pour une journée.

- on considère que l'agent travaille 4,5 jours par semaine. Il a droit à $5 \times 4,5 = 22,5$ jours. Il posera 1 jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi, et 1/2 jour le mercredi

On notera qu'un régime à 35h/hebdo ou à 36h/hebdo n'a aucune incidence sur le calcul des congés.

E- LES JOURS DE FRACTIONNEMENT ET LEURS CONDITIONS D'OBTENTION

Il est attribué:

- **un jour de congé supplémentaire** lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 30 octobre est égal à 5, 6 et 7 jours;
- **deux jours de congés supplémentaires** lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours, 2 jours supplémentaires de congés sont accordés.

Ces congés fractionnés ne sont pas pris en compte dans la déduction du nombre de jours de congés permettant d'établir le nombre de jours et d'heures travaillés. Ils n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, et viennent ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

F- SORT DES CONGES ANNUELS NON PRIS

Deux cas existent :

- Congés annuels non pris en raison de la maladie :
- Congés annuels non pris pour les contractuels du fait de la rupture de l'engagement par l'administration

En raison de la maladie :

► Lorsque l'arrêt maladie survient avant une période de congés annuels, cette période est automatiquement reportée sous réserve **qu'un certificat médical soit transmis, à la collectivité, dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt ;**

► Lorsque l'arrêt maladie survient au cours d'une période de congé annuel, la Cour de Justice de l'Union Européenne a affirmé le principe de l'interruption automatique et obligatoire des congés annuels par la maladie. Les congés annuels non pris du fait de cette interruption pourront donc être accordés ultérieurement, dans les conditions de droit commun.

► Le report des congés annuels du fait de la maladie :

Le juge européen a posé une limite au report des congés annuels non pris pour raison de santé, en jugeant que si la période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée, elle doit également protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, il a considéré la période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'est éteint, comme suffisante, au motif que ce délai permettait « d'assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos ».

Un arrêt du Conseil d'Etat a confirmé que les congés annuels d'un fonctionnaire qui n'avaient pas pu être pris au cours d'une année civile donnée, pouvaient être reportés dans la limite de 15 mois au terme de la même année (CE du 26.04.2017, req. 406009).

Le Conseil d'Etat a également précisé qu'en l'absence de dispositions, **ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines sur la période de 15 mois,** conformément aux dispositions de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE.

Pour les contractuels :

Une **indemnité compensatrice de congés payés (ICP) de 10%** du salaire brut vise à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent.

- 1- Les jours de congés dus n'ont pas pu être pris du fait de l'administration.
- 2- Lorsque l'agent contractuel n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, il perçoit une Indemnité compensatrice équivalente à 1/10ème de la rémunération totale brute (traitement indiciaire + SFT + heures supplémentaires le cas échéant + primes et indemnités) perçue par l'agent lors de l'année en cours.
- 3- L'indemnité compensatrice n'est versée que dans les deux cas de rupture d'engagement suivants: ► A la fin d'un contrat à durée déterminée
► En cas de licenciement, à l'exception du licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire.

AR Prefecture

047-200068948-20220518-DE_058_2022-DE

Reçu le 23/05/2022

Publié le 23/05/2022

Il est à noter que pour des raisons d'économie au sein d'Albret Communauté, **seuls les contrats de très courte durée** pour lesquels il est impossible d'organiser des périodes de congés, **feront l'objet d'une ICP** (contrats d'engagement éducatif ou contrats de remplacement de très courte durée).

IV- LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne Temps permet de capitaliser du temps sur plusieurs années par report d'une année sur l'autre de jours de congés, de jours ARTT, ou d'heures supplémentaires non récupérées pour les solder à l'occasion d'un projet personnel ou au moment du départ à la retraite.

Chaque agent employé par une collectivité territoriale peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

Ce droit est ouvert :

- aux **fonctionnaires titulaires**, autres que ceux relevant de statuts particuliers, occupant un emploi à temps complet ou à temps partiel, qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service
- aux **agents contractuels** qui exercent leurs fonctions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local ou assimilé, qui sont employés de manière continue et ont accompli **au moins une année de service**.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas ouvrir de CET. Toutefois, celui qui a épargné des jours de congés sur un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel avant de passer son concours ne peut ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par le report :

- des jours de **congés annuels**. Chaque agent doit toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année, tandis que les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;
- des **jours de réduction du temps de travail (RTT)** ;
- des **jours de repos compensateurs (récupérations)** accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées dans chaque établissement par délibération ;
- des **jours de fractionnement** éventuels.

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les conditions de son utilisation par l'agent, sont fixées par la [délibération n°160-2017 du Conseil communautaire du 28 juin 2017](#).

Chaque collectivité peut prévoir, par délibération, que les jours épargnés puissent être en fin d'année à la demande de l'agent, ou indemnisés, ou pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle RAFP).

Au sein d'Albret Communauté, les jours de congés capitalisés ne peuvent pas être indemnisés.

L'agent conserve ses droits à congés épargnés en cas de mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental.

En cas de mutation et de détachement dans la fonction publique territoriale, les droits sont ouverts et la gestion du CET est assurée par la collectivité d'accueil.

En cas de détachement hors fonction publique territoriale et de mise à disposition, le fonctionnaire conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

V- LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Lors de certains événements, les fonctionnaires et agents non titulaires sont autorisés à s'absenter du service sur présentation d'un justificatif. Ces autorisations spéciales d'absence sont distinctes des congés annuels.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent vous être accordées à l'occasion de certains événements familiaux, par exemple :

- mariage ou Pacs,
- naissance ou adoption,
- maladie très grave ou décès de votre époux(se) ou partenaire de Pacs, des parents ou des enfants.

Selon les administrations, la durée des autorisations d'absence peut varier.

Pour ce qui concerne ce chapitre, se conformer à la [délibération n°019-2017 du Conseil communautaire du 26 janvier 2017](#) relative aux autorisations spéciales d'absence.

ANNEXE 1: RÉGLEMENT PARTICULIER DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES STRUCTURES DE LA PETITE ENFANCE – ENFANCE – JEUNESSE (PEEJ)

Les services administratifs, de direction, coordination, secrétariat et animation des RAM relèvent du régime dérogatoire des **36h/hebdo**.

En revanche, les structures d'accueil des services Petite Enfance (crèches) et Enfance Jeunesse (ALSH et pôle jeunesse) relèvent du **régime de droit commun des 35h/hebdo**.

Structures Petite Enfance (NERAC, MEZIN et MONTAGNAC sur AUVIGNON)

- Régime : **35h/hebdo**
- Congés : **27 jours sur temps plein**
- Périodes imposées de congés : **3 semaines l'été et 1 semaine à Noël**
- Périodes laissées au libre choix en fonction des nécessités de service : **1 semaine**
- Horaires : **décalés mais dont le nombre d'heures est fixe**
- **Journée continue** avec un temps de pause de 20 mn

Structures Enfance Jeunesse (ALSH / ALPS)

- Régime : **35h/hebdo annualisées**
- Congés : **27 jours sur temps plein**
- **2 cycles de travail :**
 - Cycle de la période scolaire** : 34 h/semaine
34x33 semaines = 1122 h
 - Cycle des vacances scolaires** : 39 ½h/semaine
39 ½x12 semaines = 474 h
- Périodes imposées de congés : **2 semaines en temps de vacances scolaires, 2 semaines à Noël sur cycle de période scolaire, et 3 jours de pré-rentrée scolaire de septembre.**
- Périodes laissées au libre choix : **le reliquat**

Journée continue avec un temps de pause de 20 mn

La journée de solidarité est comprise dans le calcul.

Modalités du temps de travail durant les séjours :

A l'occasion de l'organisation de séjours, l'aménagement du temps de travail doit intégrer la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : levers, repas, soirées, nuits, temps consacrés aux activités (enseignements, pratiques culturelles ou sportives,...).

La répartition de ces différents temps sur la journée entre le personnel chargé de l'encadrement des enfants doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun dans le respect des garanties minimales du temps de travail.

Il est précisé que le régime général de la fonction publique prévoit des règles de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail des agents titulaires et contractuels, animateurs des activités de centres de loisirs et des espaces de jeunesse.

Dès lors que ceux-ci ont des obligations de garde, de surveillance et de permanence, d'autres dispositions sont applicables. Les activités « accessoires » aux accueils de loisirs, anciennement dénommées « mini-camps », sont ainsi régies par le **code de l'action sociale et des familles (CASF)**.

AR Prefecture

047-200068948-20220518-DE_058_2022-DE

Reçu le 23/05/2022

Publié le 23/05/2022

Pour les CEE : Pour l'encadrement des activités avec hébergement (séjours de vacances ou mini-camps), les nouvelles dispositions du Contrat d'Engagement Educatif (CEE) permettent à l'organisateur de remplacer la période minimale de repos quotidien des animateurs pour une durée équivalente, par une période de repos prise durant le séjour - au minimum **16 heures fractionnables en période d'au moins 4 heures consécutives lorsque le séjour a une durée de 6 jours** - et une période complémentaire de repos prise à la fin du séjour. En conformité avec la directive évoquée ci-dessus, ce nouveau dispositif législatif et réglementaire permet désormais aux animateurs d'assurer la surveillance permanente des mineurs et de bénéficier de repos compensateurs équivalents aux repos quotidiens. Les collectivités territoriales ont la possibilité de recruter des animateurs dans le cadre du CEE.

Pour tout contrat :

- Si la durée de l'accueil est de 3 jours maximum, le repos compensateur est accordé à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 4 jours ou plus, 1 tiers du repos compensateur est accordé durant la durée du séjour, sans pouvoir être fractionné. En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil, ou à l'issue d'une période de 21 jours si l'accueil dure plus de 21 jours.

ANNEXE 2: REGLEMENT PARTICULIER DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EQUIPES DE LA VOIRIE**LES CYCLES DE TRAVAIL**

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées **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 de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année à 1607 heures travaillées.

Au sein du service Voirie, le travail est annualisé et organisé en **3 cycles de travail** :

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.
32h/hebdo 8h-16h sur 4 jours		32h/40h alterné 8h-16h (4j/5j en alternance)			40h/hebdo 8h-16h sur 5 jours			32h/40h alterné 8h-16h (4j/5j en alternance)		32h/hebdo 8h-16h sur 4 jours	

En cas de fortes chaleurs un cycle d'été sera déclenché :

Juin	Juil.	Août
40h/hebdo 6h30-14h30 sur 5 jours		

LES ASTREINTES

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

L'astreinte n'est pas comptée dans le temps de travail effectif. En revanche, la durée d'une cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Pour plus de renseignements, il convient de se reporter à la délibération du conseil communautaire DE-055-2022 du 18 mai 2022 prise après avis du Comité technique préalablement, qui confirme la compensation des astreintes compensées par l'octroi d'une **indemnité hebdomadaire d'astreinte d'exploitation**.

L'astreinte a lieu sur la semaine complète **du lundi 8h au lundi 8h**, englobant ainsi le week-end et les jours fériés. Au cours de cette astreinte, les agents de voirie doivent rester à leur domicile et à proximité afin de pouvoir intervenir dans les meilleurs délais.

Montant de l'indemnité hebdomadaire d'astreinte d'exploitation : 159,20 € / semaine complète

Durant les astreintes, il est possible que les agents soient amenés à intervenir pour la sécurité des biens et des personnes. Ces interventions sont compensées, en plus de l'indemnité de sécurité, par un montant horaire forfaitaire plus avantageux, défini par décret :

Barème de l'intervention sur un jour de semaine : 16€/heure

Barème d'une intervention sur une nuit, un samedi, dimanche ou jour férié : 22€/heure

LES CONGÉS ET JOURS D'ARTT

Au sein des équipes Voirie, les congés sont de **5 semaines**, décomptés sous forme de demi-journées, soit **22,5 jours**.

Les jours de fractionnement sont attribués en fonction des règles du décret.

Les jours de RTT sont de **6,5 jours /an**, en cas d'absence pour maladie ou accident, les RTT peuvent être réduites.

Les possibilités de congés durant la saison haute (juin/juillet/août) sont plafonnées pour des raisons de nécessités du service.

LA PAUSE MERIDIENNE

Les équipes voirie ont une pause méridienne de **30 minutes** comptées comme du temps de travail effectif, *par dérogation à la pause de 20 minutes réglementaire*, **soit 10 minutes supplémentaires en raison de la pénibilité des postes**.

ANNEXE 3 : REGLEMENT PARTICULIER DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ECOLE DE MUSIQUE ET DE DANSE INTERCOMMUNALE

Les assistants d'enseignement artistique sont soumis à des régimes d'obligations de service spécifiques définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois (*décrets n° 91-859 et 91-861 du 2 septembre 1991, art. 2 : 20 heures – Voir également CAA Douai 23 février 2012, n° 10DA01365 - CE, 13 juillet 2006, n° 266692, Commune de Ludres – CAA Nantes, N° 12NT01410, 21 février 2014*).

Une durée hebdomadaire particulière de services est prévue pour les assistants d'enseignement artistique, à raison de **20 heures** au lieu de 35 (limites applicables aux agents de l'Etat).

L'application de l'annualisation du temps de travail pour les professeurs et assistants de la filière culturelle est impossible (cour administrative d'appel 2006 : illégalité de l'annualisation).

Les Assistants d'enseignement artistique (ASEA) de l'Ecole de Musique et de Danse intercommunale d'Albret Communauté sont concernés par un certain nombre de **sujétions spéciales** en termes d'horaires, à savoir :

- Les cours et ateliers prodigués aux élèves durant les soirs et week-end
- Les concerts et spectacles qui, dans le cadre de la politique d'action culturelle d'Albret Communauté, permettent à la fois la valorisation de l'enseignement dispensé et l'animation du territoire (également soirs et week-ends)

Détail du temps de travail :

Activité principale d'enseignement :	20hx35 semaines	700h
Préparation des cours et travail de l'instrument	15h30x46 semaines	713h
Préparation des encadrements culturels (auditions,...)	1hx35 semaines	35h
Travail de recherche et de suivi de l'activité	1hx46 semaines	46h
Préparation aux évaluations et notations		57h
Concertations pédagogiques, réunions	3hx10 mois	30h
Activité de ressources et de conseils aux élèves, ateliers	2,5hx10 mois	25h
TOTAL = 1606h		

Source : Union Nationale des Directeurs de Conservatoire

ANNEXE 4 : REGLEMENT PARTICULIER DE L'ORGANISATION DES ASTREINTES DU SERVICE PATRIMOINE

LES ASTREINTES

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. L'astreinte n'est pas comptée dans le temps de travail effectif. En revanche, la durée d'une intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Pour plus de renseignements, il convient de se reporter à la délibération du conseil communautaire DE-056-2022 du 18 mai 2022 prise après avis du Comité technique, qui confirme la compensation des astreintes effectuées par les agents du service Patrimoine, pendant la période d'activité du centre aquatique Lud'O Parc, par l'octroi d'une **indemnité hebdomadaire d'astreinte d'exploitation**.

L'astreinte a lieu sur la semaine complète **du lundi 8h au lundi 8h**, englobant ainsi le week-end, les jours fériés et les horaires de travail hors service. Au cours de cette astreinte, les agents du service Patrimoine doivent rester à leur domicile et à proximité afin de pouvoir intervenir dans les meilleurs délais.

Montant de l'indemnité hebdomadaire d'astreinte d'exploitation : 159,20 €/semaine complète

Durant les astreintes, il est possible que les agents soient amenés à intervenir pour la sécurité des biens et des personnes. Ces interventions, si elles sont réalisées en dehors des horaires de service, le week-end et les jours fériés, sont compensées, en plus de l'indemnité de sécurité, par un montant horaire forfaitaire défini par décret :

Barème de l'intervention sur un jour de semaine : 16€/heure

Barème d'une intervention sur une nuit, un samedi, dimanche ou jour férié : 22€/heure