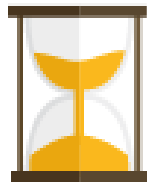


LE TEMPS DE TRAVAIL DANS NOS COLLECTIVITÉS

Sujétions particulières

26.01.2021



Reims.fr

GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE

Vos retours concernant les différentes options du régime général (durée(s) hebdomadaire(s) de référence)

Avez-vous pu évoquer nos travaux de décembre avec les agents?

Quelles ont été leurs réactions ?

Après réflexion et échanges avec les managers, semble se dessiner le cadre suivant : mise en place de 3 durées hebdomadaires de référence :

- un 1^{er} régime entre 35h30 et 36h10
- un régime intermédiaire qui pourrait convenir au plus grand nombre : 37h ou 37h30
- un 3^{ème} régime au « maximum » : 39h
- Rendre l'accès à ces régimes possible pour tous les agents, quelle que soit leur catégorie, sous réserve de leur compatibilité avec l'organisation interne du travail et les nécessités de service.

Vos retours sur « Comment proposer de la souplesse sans perdre en équité » ?

L'idée : que tout ne soit pas possible, au risque de multiplier la diversité des régimes.

Exemple :

	Semaine de 4,5 jours ou travail 9 jours / 10	Semaine de 5 jours
35h30 / 36h10	X	
37h / 37h30	X	X
39h		X



Les souplesses ne pourront pas être proposées à tous les agents, de la même manière que tout le monde ne peut pas télétravailler ... D'autres leviers pourront alors être activés.

LES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES

Reims.fr

GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE

La reconnaissance de sujétions

La loi autorise les collectivités à organiser un temps de travail annuel inférieur à 1607 h pour les agents « *notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux* ».

Proposition : prendre en compte les sujétions liées au temps de travail comme le travail de nuit, le travail le week-end, les horaires décalés, les équipes alternantes (agents subissant une « modulation importante du cycle de travail »), plus faciles à objectiver que la notion de pénibilité ou de dangerosité.

Cela pourrait donc concerner :

- **Agents commençant avant 6h du matin : ripeurs, agents de balayage, agents d'entretien dans les écoles et à la direction des moyens généraux. Au moins 310 personnes.**
- **Agents finissant à ou après 21h (hors travail de nuit) : sports (25)**
- **Travail de nuit (période de travail entre 22h et 5h ou période de 7h consécutives entre 22h et 7h): environ 110 agents, veilleurs de nuit aux musées et à l'hôtel de ville, gardiens aux sports, CSU, brigade de nuit de la PM**
- **Travail dimanche et jours fériés : environ 80 agents, à la culture, aux sports, au CSU et au protocole**
- **Travail le samedi : PM, ASVP, musées et bibliothèques, certains agents de l'état civil, sports. Environ 400 agents**
- **Travail régulier le dimanche : mêmes agents que le dimanche et jours fériés, environ 80**



Les chiffres ne sont pas définitifs car certaines des directions qui peuvent être concernées par ces horaires atypiques n'ont pas encore rempli le tableau. Ce sont des approximations afin de définir un ordre de grandeur, il ne s'agit pas de compter à l'agent près.

Nombre d'agents percevant une indemnité horaire pour travail de nuit et pouvant donc être concernés par une sujétion pour travail de nuit ou en horaires décalés :

Collectivité	Direction	Nombre d'agents
Ville	PM	44
	Culture	20
	Satisfaction usagers	3
	Education	172
	Déchets	22
	Sports	62
Grand Reims	DEA	2
	Déchets propreté	81
	Moyens généraux	18
	Protocole	4
	Pôle Vesle et coteaux	1
Total		429

Agents percevant une indemnité horaire pour travail le dimanche ou jour férié donc potentiellement concernés par une sujétion pour ces mêmes raisons

Collectivité	Direction	Nombre d'agents
Ville	PM	15
	Culture	10
	Sports	57
Grand Reims	Moyens généraux	2
	Protocole	3
Total		87

L'idée (nous n'en sommes qu'au stade de la réflexion) est pouvoir aboutir sur un système qui présente par exemple les choses de cette manière :

Sujétion	Définition	Nombre de jours de repos accordés
Travail en horaires décalés	commencer à ou avant 6h, finir à ou après 21h	3
Rythme de travail modulable	Avoir des horaires différents chaque semaine ou d'une semaine à l'autre	3
Travail le samedi	Travailler au moins tant de samedi par an	3
Travail le dimanche ou les jours fériés	Travailler tant de dimanche ou jours fériés par an	4
Travail de nuit	Effectuer au moins 70% de son temps de travail entre 22h et 5h	5

Ainsi, dans le futur règlement intérieur, on trouvera :

- **25 CA**
- **2 jours de fractionnement (hors période)**
- **Un certain nombre de jours de RTT en fonction du cycle choisi**
- **De jours de *repos*, dans le cadre des aménagements du temps de travail, de cycles de travail, notamment annuels, ou de sujétions particulières.**

Exemple 1 : un.e policier.e municipal.e travaillant 37h30 et de nuit bénéficie de 25 CA, 15 RTT et 5 jours de repos de sujétions.

Exemple 2 : un.e agent.e d'entretien de la direction de l'éducation travaillant 37h30 et en horaires décalés bénéficie de 25 CA, 15 RTT et 3 jours de repos de sujétions.

À venir

- Préparation d'un sondage aux agents avec l'accord du DGS sur le régime général, pour une diffusion en février : prochaine réunion pour préparer ce sondage mardi 9/02
- Rapidement : définition des temps de douche et d'habillage (agents concernés, durée, conditions ...)
- Modalités de gestion des horaires variables
- Réflexion sur les directions pouvant annualiser le temps de travail

Merci de votre attention