**Ville de Rennes**

DRH/TT (Séance du 28 juin 2021)

DCM 2021-0228 - Administration générale – Personnel – Temps de travail – Mise en œuvre de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – 1607h – Nouvelles modalités d'organisations du temps de travail

\_\_\_\_\_\_\_\_

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

\_\_\_\_\_\_\_\_

Le conseil municipal a été appelé à siéger par l'envoi d'une convocation accompagnée de l'ordre du jour contenant une note de synthèse pour chaque dossier et adressée le 22 juin 2021, soit au moins cinq jours francs avant la séance.

La séance publique est ouverte à 17 h 03 sous la présidence de Mme Appéré, Maire. Elle est levée à 22 h 27.

**PRESENTS** : Mme Appéré, Maire ; M. Hervé, Mme Rougier (jusqu'à 21 h 45), M. Travers, Mme Brièro, Mme Andro, M. Chapellon, Mme Noisette, MM. Sémeril, Careil, Mme Faucheux, M. Morel, Mme Bouchonnet, MM. Monnier, Desmots, Mme Deniaud, adjoints ; MM. Puil, Jannin, Bourcier, Mmes Casacuberta-Palmada, Letourneux, Rousset (à partir de 17 h 55), MM. Stephan, Lahais, Theurier, Mme Tonon, MM. Jeanvrain, Gombert (à partir de 20 h 30), Cressard, Mmes Caroff‑Urfer, Gandon (jusqu'à 20 h 30), MM. Le Brun (jusqu'à 20 h 40), Compagnon, Boucher, conseillers municipaux.

**ABSENTS** **avec procuration de vote** : Mme Rougier représentée par Mme Deniaud (à partir de 21 h 45), M. Nadesan représenté par Mme Bouchonnet, Mme Boukhenoufa représentée par Mme Tonon, Mme Papillion représentée par Mme Rougier (jusqu'à 21 h 45) et par Mme Deniaud (à partir de 21 h 45), M. Le Bougeant représenté par Mme Brièro, Mme Hakni‑Robin représentée par M. Hervé, M. Fouillère représenté par Mme Appéré (de 17 h 03 à 18 h et de 18 h 02 à 22 h 27), M. Guillotin représenté par Mme Rousset (à partir de 17 h 55), M. Pinchard représenté par M. Monnier, Mme Marie représentée par Mme Letourneux, Mme Béchet représentée par Mme Casacuberta-Palmada, Mme Pellerin représentée par M. Sémeril, Mme Phalippou représentée par M. Careil, Mme Binard représentée par M. Jannin, Mme Condolf-Férec représentée par M. Travers, M. Goater représenté par M. Desmots, Mme Frisque représentée par Mme Noisette, M. Hamon représenté par Mme Faucheux, M. Roullier représenté par M. Lahais, M. Boudes représenté par Jeanvrain, M. Brossard représenté par M. Bourcier, Mme Zamord représentée par M. Theurier, Mme Lemeilleur représentée par M. Stephan, Mme Koch représentée par M. Chapellon, Mme Affilé représentée par M. Lahais, M. Gombert représenté par Mme Gandon (jusqu'à 20 h 30), Mme Gandon représentée par M. Gombert (à partir de 20 h 30), M. Le Brun représenté par M. Compagnon (à partir de 20 h 40), Mme Id Ahmed représentée par M. Boucher, Mme Jehanno représentée par M. Compagnon, M. Dulucq représenté par M. Cressard.

**ABSENTS sans procuration de vote** : Mme Appéré (de 18 h à 18 h 02 - rapport 232), M. Fouillère (de 18 h à 18 h 02 - rapport 232), M. Guillotin (jusqu'à 17 h 55 – rapport 149), Mme Rousset (jusqu'à 17 h 55 – rapport 149).

Les rapports ont été présentés dans l'ordre suivant : 149, 231 à 234, 188, 150 à 187, 189 à 230, 235 à 239.

Mme Bouchonnet est nommée secrétaire et le compte rendu sommaire de la séance ordinaire du 26 avril 2021 est adopté.

**Mme Rousset :**

Je vous propose, mes chers collègues, d'adopter le projet de délibération suivant, qui vous a été présenté en commission Ressources :

Rapport,

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit de supprimer les accords dérogatoires à la durée légale du travail (1607h) dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Pour mémoire, lors du passage aux 35 heures pour l'ensemble employeurs publics et privé en 2001, la loi avait organisé une dérogation pour les collectivités territoriales qui disposaient d'un régime de temps de travail plus favorable à condition qu'elles délibèrent. C'était le cas pour la Ville de Rennes, sur la base d'une délibération du 3 décembre 2001.

La loi prévoit que les collectivités territoriales ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi du 3 janvier 2001 disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée délibérante pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Les communes et les EPCI disposent donc d'un an à compter du renouvellement de juin 2020 pour adopter de nouvelles règles relatives au temps de travail applicables au 1er janvier 2022.

Dans la mesure où la loi conserve la possibilité pour les collectivités locales de prévoir des régimes de travail spécifiques conformément à l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 tels qu'une disposition d'annualisation du temps de travail ou de réduction de la durée du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions exercées par les agents, la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes ont souhaité élargir les thématiques abordées.

En souhaitant en effet ne pas restreindre le projet d'organisation des temps de travail au simple respect d'une obligation légale, fondée uniquement sur des considérations prises en comparaison du secteur privé, la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes font le choix de porter un projet ambitieux conciliant le respect des impératifs légaux avec de nouvelles exigences et aspirations professionnelles.

Pour cela, après un état des lieux, elles ont saisi l'occasion du projet d'organisation des temps de travail pour aborder dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales et avec les directions les thèmes suivants :

* La prise en compte de la pénibilité dans le temps de travail
* Le travail du dimanche
* Le travail du samedi
* Les horaires décalés
* Le temps d'habillage
* Les horaires décalés des cadres A
* **La mise en conformité avec la loi : application des 3,5 jours**

Afin de se conformer à l'injonction légale précédemment mentionnée, la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes se trouvent dans l'obligation d'aligner le régime de congés annuels octroyés aux agents sur le régime "de droit commun" applicable, aux trois pans de la fonction publique. Ce régime, précisé dans un décret du 26 novembre 1985, prévoit le droit à 25 jours de congés annuels pour un agent travaillant 5 jours par semaine pendant une année complète. Il en résulte que 3,5 jours de congés dérogatoires doivent être supprimés pour les trois collectivités.

Dans un souci d'équité, et comme évoqué plus haut, il est proposé de répartir les 3,5 jours de travail supplémentaires comme suit :

* Une journée "Collectivité employeur", affectée à l'activité opérationnelle (comme un jour de travail "ordinaire")
* Une journée "Direction", affectée aux temps collectifs et transversaux
* Une journée "Agent", affectée au développement personnel de l'agent

La demi-journée restante sera également consacrée à l'activité opérationnelle. Néanmoins, les collectivités s'engagent à ce que les demi-journées de chacun des agents puissent être versées dans un fonds commun, afin de mettre en place un dispositif de mécénat de compétences pouvant bénéficier à certains agents sur la base d'un processus qui reste à construire, à ce jour.

La journée "Agent" est la pierre angulaire de la répartition de ces journées de travail supplémentaires. Il s'agit d'un véritable engagement de la Ville de Rennes, de son CCAS et de Rennes Métropole, vis-à-vis des agents. Chacun d'entre eux pourra bénéficier de cette journée spécifique. Les agents pourront choisir les activités qui correspondent à leurs aspirations parmi une offre de développement personnel et professionnel. Un suivi sera organisé afin de s'assurer que chaque agent qui le souhaite puisse en bénéficier. Toutefois, si l'un d'entre eux ne souhaite pas y participer, il sera au travail, sur de l'activité opérationnelle classique. Les modalités concrètes de mise en œuvre de cette journée seront précisées au cours du deuxième semestre 2021.

Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler ici que l'ensemble des agents de la ville, de la métropole et du CCAS est concerné par la mise en œuvre de cette réduction du nombre de jours de congés (les agents statutaires comme les agents contractuels, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel).

* **Un nouveau droit : la prise en compte de la pénibilité dans le temps de travail**

La loi du 6 août 2019 permet à titre dérogatoire de réduire la durée annuelle du temps de travail pour motif de pénibilité avérée de certains métiers.

Rennes s'empare de ce mécanisme légal pour créer un nouveau droit à la reconnaissance de la pénibilité et utilise ainsi le temps de travail comme outil complémentaire de prévention de l'usure professionnelle à la politique globale de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur. Ainsi, les métiers non éligibles à la réduction du temps de travail ne sont pas considérés pour autant comme dépourvus de pénibilité. Celle-ci-ci doit être traitée dans le cadre d'une politique de prévention en cours d'adaptation.

Ainsi, onze métiers les plus pénibles au sein de la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes ont été identifiés, comme ouvrant droit à ce nouveau droit. Il est proposé de leur appliquer une réduction de la durée annuelle de 15 minutes à 2 heures et 15 minutes par semaine travaillée, en fonction du niveau défini. Ce sont près de 750 agents qui bénéficieront de ce nouveau droit à compter du 1er janvier ou 1er septembre 2022

Les directions opérationnelles doivent prendre en compte cette réduction de la durée annuelle. Elles ont toutefois la possibilité, si cela répond mieux aux besoins du service, de regrouper les heures en jours.

Les modalités d'application de ce nouveau dispositif seront précisées dans les organisations de temps de travail définies par chacun des services concernés.

Sont ainsi concernés :

* Pour une réduction de 2 heures et 15 minutes par semaine travaillée :
  + Agents de nuit travaillant en Établissement d'Hébergement des Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD)
* Pour une réduction de 60 minutes par semaine travaillée :
  + Les égoutiers
  + Les aides-soignants au Service de Soins Infirmiers à domicile (SSIAD), en Établissement d'Hébergement des Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) et en Établissement d'Hébergement des Personnes Âgées (EHPA))
  + Les agents d'hébergement en EHPAD et en EHPA
  + Les agents polyvalents en EHPAD et EHPA
  + Les aides à domicile
* Pour une réduction de 30 minutes par semaine travaillée :
  + Les agents de restauration en EHPAD et en EHPA
* Pour une réduction de 15 minutes par semaine travaillée :
  + Les auxiliaires de puériculture
  + Les assistants Petite Enfance
  + Les assistants maternels de la crèche familiale
  + Les fossoyeurs

Afin de renforcer la prévention de la pénibilité en fin de carrière, les agents de 57 ans et plus des 11 métiers les plus pénibles bénéficieront à compter de la mise en place du nouveau droit en 2022 d'une majoration de 2 jours de réduction supplémentaire de temps de travail par an.

Les durées annuelles de ces agents seront donc impactées à compter du 1er janvier 2022 pour l'essentiel des métiers. Une exception toutefois, s'agissant des agents travaillant à la Direction des Personnes Âgées : ces nouvelles mesures prendront effet à la date de la révision de leurs organisations de temps de travail, au 1er septembre 2022.

* **Le traitement équitable du travail du week end et en horaires décalés** 
  + **Le travail du dimanche et des jours fériés**

Il existe pour la compensation du travail du dimanche de grandes disparités et iniquités entre les services de la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes. Afin d'améliorer la qualité du service à l'usager, le projet des organisations du temps de travail permet de corriger ces disparités en instaurant de l'équité au travers d'un seul protocole de dédommagement du dimanche et jour férié. L'importance du dédommagement instauré pour tous les agents travaillant le dimanche reconnait la particularité du travail dominical au regard de la conciliation des vies professionnelles et privées.

Cette iniquité se traduit par la coexistence de quatre protocoles, qui couvrent le travail du dimanche des 740 agents concernés par le travail du dimanche :

* le protocole n°1 du 14/11/2014 concerne la Bibliothèque des Champs Libres.
* le protocole n°2 de 2015 concerne les équipements culturels de Rennes Métropole et de Ville de Rennes.
* le protocole n°3 du 23.11.2016 concerne quant à lui les services de la Ville, de la Métropole et du CCAS (à l'exception de la Direction Voirie Propreté et Fêtes et de la Direction des Personnes Âgées)
* un avenant du 12.05.2017 au 3e protocole inclut la Direction Voirie Propreté et Fêtes
* un dispositif hors protocole propre à la Direction des Personnes Âgées a été mis en œuvre en 2018

La présente délibération s'inscrit donc dans un objectif d'équité entre les services. Désormais, chaque agent qui travaillera le dimanche ou un jour férié, dès lors qu'il s'agit d'un jour intégré dans son cycle de travail, aura la même compensation. Cette nouvelle mesure bénéficiera à environ 740 agents concernés par le travail du dimanche. Les trois collectivités font le choix de la compensation financière, notamment pour améliorer le fonctionnement de certains services et réduire la précarité, là où, aujourd’hui, les compensations peuvent engendrer, dans certains services, des difficultés pour assurer certains remplacements et générant, de fait, une certaine précarité. Le montant de cette compensation va au-delà de ce qui est prévu par le cadre légal et réglementaire.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont les suivantes :

* Une indemnité forfaitaire de 100 € bruts par dimanche ou jour férié travaillé est versée dès lors que cette journée est intégrée dans le cycle de l'agent (le travail réalisé sous forme d'heures supplémentaire n'est donc pas concerné).
* Cette indemnité sera versée sur la base sur des délibérations déjà en vigueur au sein de la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes :
  + Délibération du 8 octobre 2018 pour la Ville
  + Délibération du 18 octobre 2018 pour la métropole
  + Délibération du 25 octobre 2018 pour le CCAS
* Cette indemnité est versée aux agents des trois catégories. Dans la mesure où elle vient compenser une sujétion du travail dominical, elle n'est pas modulable selon la quotité de temps de travail individuelle (temps partiel, temps non complet), et sera versée quelle que soit la durée de travail de la journée.

Cette nouvelle mesure s'appliquera, en principe, au 1er janvier 2022. Néanmoins, dans certaines directions, cette mise en œuvre sera effective en même temps que la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail.

* + **Le travail du samedi**

Le travail du samedi est inégalement compensé entre les services de la Ville, de la Métropole et du CCAS de Rennes. Le projet d'organisation des temps de travail vise à corriger ces iniquités au travers d'un traitement identique pour tous. Dans la mesure où le travail du samedi engendre des contraintes pour la vie privée, il sera instauré une compensation financière spécifique du samedi, bien que la loi ne l'impose pas.

La mise en place de ce nouveau forfait couvrira l'ensemble des agents qui travaillent le samedi, dès lors qu'il est intégré dans le cycle de travail de l'agent. Cela concernera donc environ 900 agents, dont seulement 30% d'entre eux environ (près de 240 agents), bénéficient d'une bonification en temps aujourd'hui. Certains agents des bibliothèques municipales, de la Bibliothèque des Champs Libres, de la Direction des Prestations Administratives à la Population pouvaient bénéficier d'une bonification en temps, allant de 30 minutes à 1 heure 30 minutes, par samedi travaillé.

En proposant ainsi une compensation identique pour chacun des agents concernés, la Ville de Rennes, son CCAS et Rennes Métropole s'engagent à renforcer l'équité de traitement entre les agents concernés par des contraintes similaires. Comme pour le dimanche, la compensation proposée va au-delà du cadre légal existant, comme précisé précédemment.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont les suivantes :

* Une indemnité forfaitaire de 15 € bruts par samedi travaillé est versée dès lors que cette journée est intégrée dans le cycle de l'agent (le travail réalisé sous forme d'heures supplémentaire n'est donc pas concerné). Les futures OTT qui seront élaborées pour le 1er janvier 2022 pourront être l'occasion d'apporter des précisions techniques pour énumérer plus précisément l'ensemble des bénéficiaires.
* Cette indemnité étant nouvelle, elle sera versée sur la base des primes afférentes aux grades et cadres d'emplois présents au sein de la Ville, la Métropole et le CCAS de Rennes. Une délibération spécifique sera prise à l'automne pour permettre ce versement.
* Cette indemnité est versée aux agents des trois catégories. Dans la mesure où elle vient compenser une sujétion du travail du samedi, elle n'est pas modulable selon la quotité de temps de travail (temps partiel, temps non complet), et sera versée quelle que soit la durée de travail de la journée.

Cette nouvelle mesure s'appliquera, en principe, au 1er janvier 2022. Néanmoins, pour certaines directions, cette mise en œuvre sera effective en même temps que la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail, à savoir au 1er septembre 2022. Ces directions ont été précisées dans le rapport du comité technique du 11 juin 2021.

* + **Les horaires décalés de nuit**

Il sera mis en place pour toutes les situations de travail sur des horaires atypiques, une compensation adaptée aux durées et contraintes, notamment au Service Propreté et Fêtes de la Direction de la Voirie. Les dispositifs existants sont maintenus en l'absence de modifications horaires (policiers municipaux, placiers, agents des piscines) ou dans l'attente de la mise en œuvre de nouvelles organisations de temps de travail (notamment pour l'Opéra, l'auditorium des Champs Libres, le Conservatoire à Rayonnement Régional).

* + **Temps d'habillage pour tous**

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas intégré au temps de travail effectif pour tous les métiers concernés par une tenue professionnelle spécifique.

Il est donc décidé de remédier à cette inégalité en intégrant ces temps d'habillage et de déshabillage au temps de travail effectif pour tous les métiers concernés.

Sont ainsi désormais concernés par l'intégration de ce temps d'habillage et de déshabillage au temps de travail effectifs, notamment les agents de la Direction Petite Enfance, de la Direction des Personnes Âgées, de la Direction Santé Publique et Handicap, de la Direction des Jardins et de la Biodiversité ou de la Direction du Patrimoine Bâti. Cela concerne plus de 1.000 agents.

Concrètement, cela sera pris en compte dans la définition des organisations de temps de travail, et le temps ainsi dédié sera défini, par service concerné.

* **Autres dossiers à ouvrir :**

L'ensemble de la démarche a fait l'objet de nombreuses discussions avec les directions opérationnelles et les organisations syndicales.

Au fur et à mesure des échanges sur les différents sujets précités, il est apparu opportun de traiter de sujets complémentaires ayant également pour but d'améliorer les conditions de travail des agents.

L'employeur souhaite donc s'engager à ouvrir de nouveaux chantiers à partir de septembre 2021.

L'ensemble de ces nouvelles modalités d'organisation du temps de travail seront effectives à compter du 1er janvier 2022, sauf exception.

En effet, certaines directions s'attèleront à la révision de leurs organisations de temps de travail. À ce titre, elles s'engagent à étudier des points spécifiques pour améliorer la qualité de vie au travail.

Par exemple, la Direction des Personnes Âgées s'engage à étudier notamment la possibilité de réduire les horaires de coupes imprévus, d'instruire la possibilité de travailler sur les modalités de congés d'été, d'avoir deux jours de repos consécutifs trois semaines sur quatre, de poursuivre les actions en facteur de la lutte contre la précarité (la titularisation de 24 postes de tisanerie en EHPAD et de 2 postes d'assistants administratifs).

Quant à la Direction Petite Enfance, elle s'engage notamment à alterner les temps de travail et les temps réguliers de repos, à sacraliser des temps de réunion et de réflexion, à harmoniser les organisations de temps de travail entre les différentes crèches, à limiter les temps partiels "subis" ou à préserver, à améliorer les conditions de travail (intégration des temps d'habillage et de déshabillage), à limiter les affectations multi-sites…

Ce projet pourrait être l'occasion, pour la Direction Éducation Enfance, notamment d'institutionnaliser de temps de partage entre les agents des écoles et leurs encadrants, de renforcer les compétences de certains métiers, de créer davantage de transversalité entre les différents métiers de la direction.

D'autres chantiers transversaux seront mis en route :

* La gestion des agents en fin de carrière : travailler à la transmission de compétences et à la prévention de l'usure professionnelle des agents en fin de carrière.
* La gestion des urgences, notamment pour les cadres A des trois collectivités.
* Les déplacements professionnels.
* Le développement la souplesse horaire, notamment en instruisant la possibilité de développer le régime de la semaine aménagée. Pour identifier des actions concrètes permettant de soutenir la souplesse horaire au bénéfice des agents intéressés, un groupe de travail sera mis en place.

Le Comité Technique, en date du 11 juin 2021, a été saisi pour avis. L'avis est réputé avoir été donné (sur 14 voix, 7 abstentions et 7 voix contre).

J'ai l'honneur de vous demander, mes chers collègues, de bien vouloir :

1°) Supprimer les 3,5 jours de congés exceptionnels octroyés aux agents communaux,

2°) Accorder une réduction de la durée annuelle aux métiers ciblés dans l'exposé, de la Ville de Rennes, à savoir : les auxiliaires de puériculture, les assistants Petite Enfance, les assistants maternels de la crèche familiale, les fossoyeurs,

3°) Mettre en place la valorisation financière du travail du samedi à hauteur de 15 € bruts, dès lors qu'il est intégré dans le cycle de travail de l'agent, à compter du 1er janvier 2022 (sauf pour les directions qui doivent revoir l'intégralité de leur organisation de travail, notamment la Direction de la Culture et la Direction des Sports, pour qui cette mise en œuvre se fera à compter du 1er septembre 2022),

4°) Mettre en place la valorisation financière du travail du dimanche et du jour férié à hauteur de 100 € bruts, dès lors qu'il est intégré dans le cycle de travail de l'agent, à compter du 1er janvier 2002 (sauf pour les directions qui doivent revoir l'intégralité de leur organisation de travail, notamment la Direction de la Culture et la Direction des Sports, pour qui cette mise en œuvre se fera à compter du 1er septembre 2022)

5°) Maintenir, de façon provisoire, les délibérations et protocoles relatifs au traitement du travail du samedi, au travail du dimanche et au travail des jours fériés, dans l'attente de la mise en place des nouveaux dispositifs de valorisation, à compter du 1er septembre 2022, notamment pour les directions précitées.

6°) Dire que les dépenses afférentes seront imputées aux différentes sous‑fonctions du budget primitif 2022 et suivants et des budgets annexes.

**Les conclusions du rapport sont adoptées par 26 voix pour et 35 abstentions (Groupes Ecologiste sauf Mme Noisette, Génération.s, Révéler Rennes, Libre d'Agir pour Rennes).**

\*

\* \*

Le débat relatif à cette délibération est inséré dans le document « Séance publique du 28 juin 2021 – Transcription des débats ».

|  |
| --- |
| Affiché le : 1er juillet 2021 |