



Service des Ressources Humaines
Affaire suivie par : Adeline STAHL

Destinataires :
-Membres du Comité Technique
-Responsables de Pôle

Le 11 janvier 2021

NOTE

A l'attention de l'ensemble des agents de la Ville d'Ostwald

Objet : organisation du temps de travail en 2021 et lignes directrices de gestion – retour sur les décisions du CT du 16/12/2020

1. Organisation du temps de travail en 2021

La durée annuelle de travail pour les agents de la fonction publique est fixée dans la loi n° 2000-815 du 25 août 2000 à 1607H, qui correspond à une durée initiale de 1600H, augmentée de 7H au titre de la journée dite de solidarité. L'Alsace Moselle bénéficie de deux jours fériés supplémentaires à soustraire, soit un total de **1593H**.

Cette norme est une norme « plancher/plafond » (décision du Conseil d'Etat du 9 octobre 2002, n° 238461, Fédération nationale Interco CFDT) ; en d'autres termes, il n'est pas possible de travailler moins, ni de travailler plus.

Jusqu'à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les collectivités territoriales pouvaient maintenir un régime de travail plus favorable, à savoir appliquer un nombre annuel de travail inférieur aux 1593H.

L'article 47 de la loi mentionnée prévoit désormais que les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Autrement dit, les communes ayant instauré un tel régime dérogatoire auront jusqu'en mars (ou juin, selon la date de l'élection du conseil municipal) 2021 pour adopter de nouvelles délibérations relatives au temps de travail. Ces règles relatives au temps de travail des agents entrent en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition. Or, selon l'article 72 alinéa 3 de la Constitution, les collectivités territoriales s'administrent librement MAIS dans les conditions prévues par la loi. **Il ne pourra donc pas y avoir conservation de régimes de temps de travail inférieurs à 1593H.**

A Ostwald, il manquait près de 40 heures de travail en 2020 pour arriver à ce nombre légal puisque les agents totalisaient 1554H au 31 décembre.

Ainsi, il a été adopté en Comité Technique du 16 décembre 2020 les mesures suivantes :

- Fixation de la durée annuelle de travail à 1593H
- Conservation des 2 jours de congés supplémentaires (pour un agent à temps complet)



- Conservation des demi-journées offertes des 24 et 31 décembre
- Non renouvellement des 2 jours de pont
- Conservation de tous les autres avantages sociaux à destination des agents de la collectivité à savoir :
 - o Prime de fin d'année
 - o Prime d'été
 - o Prise en charge à 100% par la collectivité de la mutuelle pour l'agent
 - o Prise en charge à 100% par la collectivité de la prévoyance de base
 - o Adhésion au CNAS et au GAS payée en totalité par la collectivité (pour les agents concernés)
 - o Ratio promus/promouvables à 100% pour les avancements de grade : tous les agents remplissant les conditions d'avancement de grade peuvent être proposés et nommés
 - o Chèques cadeaux de Noël et fête de Noël des enfants à destination de tous les agents
 - o Possibilité d'adhérer à l'Amicale afin de bénéficier de tarifs réduits (cinéma, bowling, repas, Europa-Park etc...) pour les agents titulaires
- Pour les agents non annualisés, la durée quotidienne de travail sera de 7h05 (proratisation pour les agents à temps non complet ou temps partiel)
- Pour les agents annualisés, les heures manquantes seront placées sur l'année après proposition du responsable de service et du responsable de pôle

2. Lignes Directrices de Gestion

Par ailleurs, vous serez destinataires sous peu du document retraçant les lignes directrices de gestion de la collectivité en matière de ressources humaines. Ce document contient notamment les orientations et objectifs en matière de ressources humaines et de promotion des agents. Les critères d'avancement de grade appliqués jusqu'à maintenant ont simplement été officiellement retranscrits. En aucun cas, les lignes directrices de gestion ne constitueront un gel des avancements : il n'y a aucun changement dans le traitement des avancements de grade, si ce n'est la suppression du passage en CAP.