

Rapport du Président

Commission permanente
du jeudi 20 juin 2024
N° CP-2024-5-1-5
N° applicatif 9689

1^{ère} Commission

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

Direction

Direction des ressources humaines

Service consulté

MESURES DIVERSES CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet de vous proposer :

- la révision du règlement du temps de travail applicable au personnel affecté à la Cité de l'Enfance de Colmar ;
- l'adoption d'un nouveau règlement du temps de travail applicable au personnel des routes ;
- d'autoriser le Président à faire droit aux demandes de capitalisation des intérêts formulées par les agents dans le cadre de régularisations de leur situation ;
- de vous communiquer l'avis rendu par le Comité Social Territorial du 19 février 2024 relatif au Rapport Social Unique de l'année 2022.

I. Révision du règlement du temps de travail applicable au personnel affecté à la Cité de l'Enfance de Colmar

La Cité de l'Enfance est une institution particulière du fait de ses missions d'accueil des enfants placés, qui nécessitent une présence continue d'agents pour l'encadrement et la sécurité des enfants, et de son statut relevant de la fonction publique territoriale et non de la fonction publique hospitalière, exemple unique en France. Les collectifs de travail principalement visés par le règlement, à savoir les éducateurs de jeunes enfants et les veilleurs de nuit, se voient appliquer un règlement particulier du fait des particularités de leurs métiers.

A. Reconnaissance d'une pénibilité du travail

Pour les éducateurs, les sujétions particulières inhérentes à leur métier sont : le travail en soirée, le travail les week-ends et l'obligation de présence effective de 340 h par trimestre pour assurer la continuité du service public. Pour tenir compte de ces spécificités, il a été décidé de fixer la durée légale annuelle du travail à 1 488 h, soit un abattement de 105 h sur la durée légale annuelle de 1 593 h. Cette réduction s'applique par le biais de 3 semaines non-travaillées, positionnées par le supérieur hiérarchique, sur proposition de l'agent, hors période estivale.

Pour les veilleurs de nuit, les sujétions particulières reconnues sont : le travail exclusif de nuit et le travail les week-ends. Pour tenir compte de ces sujétions, la durée légale annuelle du travail est fixée à 1 480 h, soit un abattement de 113 h sur la durée légale annuelle de 1 593 h. Cette réduction de temps de travail s'effectue par le biais de 13 nuits non-travaillées sur l'année, positionnées par le supérieur hiérarchique, sur proposition de l'agent.

B. Cycles de travail

Pour les éducateurs, le cycle de travail s'établit sur six semaines. Le temps de travail hebdomadaire s'établit entre 28 et 44 heures, de manière à ce que la moyenne sur 6 semaines atteigne 35 heures, à l'exception des cycles de six semaines intégrant la semaine de repos programmée.

La journée de travail d'un éducateur est organisée en plages horaires, qui ne peuvent commencer avant 6 h 30 et ne peuvent se terminer après 23 h. L'alternance des plages horaires garantit le respect des garanties minimales du temps de travail.

Le planning des agents est établi par trimestre, et adressé aux éducateurs à des dates fixes prévues par le règlement. Le planning est modifiable par le supérieur hiérarchique en cas de nécessité du service.

Pour les veilleurs de nuit, le cycle de travail est établi sur deux semaines, une à 40 h et une à 30 h, plaçant la moyenne du cycle à 35 h.

Les veilleurs de nuit travaillent uniquement de nuit, qui est dès lors considérée comme un temps d'un seul tenant pour la pause de congés (un jour de congés correspond à une nuit).

Le planning des agents est établi par trimestre, et adressé aux éducateurs à des dates fixes prévues par le règlement. Le planning est modifiable par le supérieur hiérarchique en cas de nécessité du service.

C. Astreintes

Une astreinte est instituée pour les éducateurs de jeunes enfants afin de pallier aux absences imprévues. Elle est prévue du vendredi à 22 h jusqu'au lundi suivant à 8 h.

Une astreinte de décision est instituée pour les cadres (Direction et chefs de service) de la Cité de l'Enfance, qui sont sollicités en cas d'urgence hors des horaires de bureau, la semaine de 18 h à 8 h, et les week-ends et jours fériés.

D. Dérogations applicables à certains collectifs soumis au règlement général

Les éducateurs des services externalisés ainsi que les maîtresses de maison se voient appliquer des dispositions dérogatoires au règlement général du temps de travail concernant les horaires de début et de fin de service.

Les plannings des agents peuvent prévoir une prise de service avant 7 h, et une fin de service après 20 h pour les maîtresses de maison et 22 h pour les éducateurs des services externalisés. Ces dérogations sont justifiées par les nécessités du

service (rdv avec des familles en fin de journée pour les éducateurs des services externalisés par exemple).

En conséquence, il vous est proposé d'adopter le nouveau règlement du temps de travail tel que présenté en annexe 1.

Ce règlement a été soumis à l'avis du Comité Social Territorial le 13 juin 2024. Il s'appliquera à compter du 1 juillet 2024 à l'exception du titre II applicable aux éducateurs d'internat, lequel entrera en vigueur de manière différée à la date 1^{er} octobre 2024 au vu de ses impacts organisationnels.

II. Adoption d'un nouveau règlement du temps de travail applicable aux agents des routes

Le règlement du temps de travail applicable aux agents des routes, approuvé par votre assemblée lors de sa séance du 25 octobre 2021, prévoit l'application de dispositions dérogatoires aux temps de repos et de travail pour assurer les biens et la sécurité des personnes, notamment en cas d'interventions aléatoires (activités de viabilité hivernale ne pouvant être programmées par exemple, assurées dans le cadre d'une astreinte ou les interventions en cas d'accident). Ces dérogations s'appuient sur le décret n° 2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnel du ministère de l'équipement, des transports et du logement et transposées aux agents des routes de la Collectivité européenne d'Alsace.

Aussi, dès lors qu'un agent était amené à assurer une intervention aléatoire en amont ou en aval de sa journée de travail, ces dérogations lui étaient appliquées pour toute sa journée de travail.

Le syndicat FO de la collectivité a contesté les modalités d'application de ce décret au sein de la collectivité considérant qu'à l'issue d'une intervention aléatoire, il y avait lieu de revenir aux garanties minimales applicables au travail programmé. Aussi a-t-il formé un recours auprès de la juridiction administrative.

En date du 9 avril dernier, le jugement rendu par le Tribunal administratif de Strasbourg enjoint la collectivité de prévoir dans le règlement du temps de travail contesté, l'impossibilité pour les agents de dépasser 10 h de travail quotidien même lorsque la journée inclut une intervention aléatoire.

Alors qu'il était communément admis, au sein des services de l'Etat mais également des collectivités territoriales que le décret de 2002 permettait de déroger à la fois au temps de repos quotidien et à la durée quotidienne de travail, le juge administratif a fait une lecture plus stricte du texte. Selon lui, la dérogation ne concerne que le temps de repos ; la durée quotidienne de travail étant limitée à 10 heures de travail maximum que l'agent soit en intervention aléatoire ou programmée.

La mise en application de cette décision de justice nécessite qu'un nouveau règlement du temps de travail soit soumis à votre approbation. Ce règlement figure en annexe 2. Il a été soumis à l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 juin dernier.

III. Régularisation de situations d'agents – capitalisation des intérêts

Lors de la régularisation de leur situation par la Direction des Ressources Humaines, certains agents peuvent adresser à la collectivité une demande indemnitaire préalable visant à assortir le capital qui leur est dû des intérêts moratoires correspondants ainsi que de la capitalisation de ces derniers.

L'article 1343-2 du code civil dispose que « les intérêts échus, dus pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. »

Or, il ressort de la jurisprudence que les tribunaux ne disposent d'aucun pouvoir d'appréciation en la matière dès lors que la seule condition posée par le texte est qu'il doit s'agir d'intérêts dus pour une année entière.

Ainsi, dès lors que les conditions posées par l'article 1342-2 du code civil sont remplies, le juge ne pourra pas rejeter la demande de capitalisation formulée par un agent.

Afin d'éviter des contentieux inutiles et coûteux, visant uniquement au versement de la capitalisation des intérêts moratoires, l'administration a saisi le payeur départemental pour connaître les possibilités de simplification de cette procédure.

Il a été convenu avec lui qu'un certificat administratif accompagné d'une délibération m'autorisant à faire droit aux demandes de capitalisation des intérêts formulées par les agents dans le cadre de la régularisation de leur situation seront acceptées comme pièces justificatives au paiement de ces intérêts capitalisés.

Aussi, je vous propose de bien vouloir m'autoriser à faire droit aux demandes de capitalisation des intérêts moratoires formulées par les agents de la collectivité dans le cadre de la régularisation de leur situation.

Les crédits sont inscrits au budget des ressources humaines

IV. Communication de l'avis rendu par le Comité Social Territorial relatif au Rapport Social Unique 2022

Le rapport social unique (RSU) est prévu par l'article L.231-1 du Code Général de la Fonction Publique. Il s'agit d'un document statistique permettant à l'administration de disposer d'un état des lieux des ressources humaines, sur la base duquel sont établies les lignes directrices de gestion. Le RSU pour l'année 2022 a été soumis à l'avis du comité social territorial (CST) le 19 février dernier.

A cette occasion, un avis unanimement favorable a été rendu sur ce document à la fois par le collège des représentants de la collectivité et le collège des représentants du personnel.

Ainsi qu'en dispose l'article L.231-4 du Code Général de la Fonction Publique, cet avis est porté à votre connaissance.

Je vous propose de prendre acte de la communication de l'avis rendu par le comité social territorial relatif au rapport social unique de l'année 2022, présenté en annexe 3 du présent rapport.

Au vu de ce qui précède, je vous propose :

- d'approuver le règlement spécifique à l'organisation du temps de travail des agents de la Cité de l'Enfance tel que présenté en annexe 1 et de valider sa mise en œuvre au 1^{er} juillet 2024 à l'exception de son titre II relatif au temps de travail des éducateurs d'internat, lequel prendra effet le 1^{er} octobre 2024 au vu de ses impacts organisationnels ;

- d'approuver le nouveau règlement du temps de travail applicable aux agents des routes tel que présenté en annexe 2 ;
- de m'autoriser à faire droit aux demandes de capitalisation des intérêts moratoires formulées par les agents de la collectivité dans le cadre de la régularisation de leur situation ;
- de prendre acte de la communication de l'avis rendu par le Comité Social Territorial du 19 février 2024 relatif au Rapport Social Unique de l'année 2022, figurant en annexe 3.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.