



L'an deux mil vingt-trois, le quinze juin, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de Pont-à-Marcq, par convocation en date du huit juin deux mil vingt-trois, s'est réuni en Mairie de Pont-à-Marcq, au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Monsieur Sylvain CLEMENT, Maire de Pont-à-Marcq.

La convocation a été affichée sur l'écran d'affichage numérique de la mairie le neuf juin deux mil vingt-trois.

Présents : Sylvain CLEMENT, Fernand CLAISSE, Marie Gaëtane DANION, Jean-Marie PERILLIAT, Albertina MEIRE, Olivier FRANCKE, Anne-Marie DYRDA-LOYEZ, Sylvain THULLIER, Pascale DEFFRENNES, Fabrice BLONDEL, Laurent DARRAS, Laurence DATH, Sophie DUGRAIN, Guillaume CARDON, Séverine FLAMENT, Audrey DEMAIN, Margaux LANGLANT, Philippe MATTON, Éric LAURENT, Laëtitia RENSKI, Lucile TYRAN, Frédéric BERNABLE.

Absent : Franck DENISE donne pouvoir à Sylvain THULLIER.

Absent non excusé : --

Soit : 22 présents et 1 absent avec pouvoir.

Conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire de séance, il s'agit de Madame Albertina MEIRE.

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte.

L'assemblée est informée que la séance est enregistrée pour simplifier la réalisation du PV.

D2023-06-15/16 Protocole d'accord 1607h

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le règlement intérieur de la Commune de Pont-à-Marcq ;

Considérant l'avis favorable du comité social territorial en date du 12 mai 2023.

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial ;

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

Après consultation de l'ensemble des agents titulaires de la collectivité le mercredi 16 novembre qui a abouti sur le choix d'une durée de travail hebdomadaire à 36h30 incluant 9 jours de RTT avec 21 voix POUR sur 28 voix exprimées (agents présents).

Le Maire rappelle à l'assemblée les modalités de calcul des 1607 heures exigibles :

Nombre total de jours sur l'année = 365 jours
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines = -104 jours
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail = -25 jours
Jours fériés = -8 jours
Nombre de jours travaillés = 228
Nombre de jours travaillées = 228 x 7 heures = 1596 h
Arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité = + 7 h
Total en heures : 1 607 heures

Monsieur le Maire précise que l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.



CONSEIL MUNICIPAL du jeudi 15 juin 2023 – Pont-à-Marcq

Envoyé en préfecture le 19/06/2023

Reçu en préfecture le 19/06/2023

Publié le

S²LO

ID : 059-215904665-20230619-D2023_06_15_16B-DE

Monsieur le Maire précise qu'en l'absence de rétroactivité des actes administratifs, les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2023.

Monsieur le Maire rappelle que le protocole est joint à l'ordre du jour en annexe n°10.

Monsieur le Maire ouvre le débat.

Monsieur le Maire demande à l'assemblée de bien vouloir :

- Acter le protocole d'accord des 1607 heures et l'aménagement du temps de travail qui en résulte ;

Les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité, approuvent le protocole.

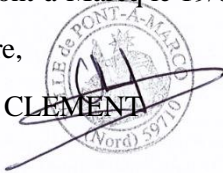
Ainsi fait en séance les jour, mois et an que susdits,

Pour extrait certifié conforme à l'original,

Fait à Pont-à-Marcq le 19/06/2023,

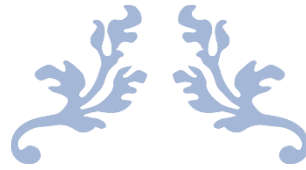
Le Maire,

Sylvain CLEMENT



La secrétaire de séance,

Albertina MEIRE



Protocole d'accord sur l'organisation du temps de travail

Avis favorable du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord
Le



VILLE DE
PONT-A-MARCQ

01 JANVIER 2023

VILLE DE PONT-A-MARCQ
Place du Bicentenaire 59710 Pont-à-Marcq

TITRE I - PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, accompagnée de ses décrets d'application dont celui du 25 août 2000.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge le fondement légal ayant permis de maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures).

Par conséquent, les modalités d'aménagement du temps de travail, en vigueur dans les services de la commune de Pont-à-Marcq, doivent être adaptées à l'évolution de l'organisation des services et à la réglementation sur le temps de travail.

La mise en place de ce nouveau protocole d'accord sur le temps de travail a fait l'objet d'une concertation avec les agents lors des réunions en date du mercredi 16 novembre 2022. Chaque agent sera destinataire d'un exemplaire du présent document.

Il vise trois objectifs principaux :

- Se conformer à la réglementation en vigueur sur le temps de travail
- Garantir l'équité entre les agents et les services en matière d'organisation du temps de travail
- Maintenir un service public de qualité au travers d'une organisation interne de qualité

Ce protocole entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 après approbation par l'assemblée délibérante.

Le Comité Social du CDG59 dont dépend la commune a émis un avis favorable en date du 12/05/2023

Il pourra être complété par des notes de service ou circulaires internes et modifié, autant que de besoin pour suivre l'évolution réglementaire ainsi que les nécessités de service.

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à l'accord préalable et à la validation du Comité Social et de l'assemblée délibérante.

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2.1 – Personnels concernés

Le présent protocole est applicable aux agents employés par la commune de Pont-à-Marcq.

Le présent protocole est applicable **aux personnels de droit public** quel que soit leur temps de travail (temps complet ou non-complet, temps plein ou temps partiel),

Sont donc concernés par ce règlement :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les contractuels,
- Les agents mis à disposition ou en détachement.

Il est applicable **aux personnels de droit privé** (emplois aidés et contrats d'apprentissage) sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à caractère impératif applicables à ces personnels ou des stipulations plus favorables de leur contrat de travail.

TITRE III DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 – Durée du travail effectif

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail dans la Fonction Publique d'Etat précise que «la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

La durée de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une **durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées

La durée annuelle théorique est calculée ainsi :

Nombre total de jours dans l'année	365 jours
Jours de repos par an (52x2)	104 jours
Congés (5x5)	25 jours
Nombre de jours fériés moyen	8 jours
Total de jours travaillés	228 jours
Nombre d'heures par jour	7 h
Nombre d'heures travaillées par an (228 x 7)	1596 h, arrondies à 1600 h
Journée de solidarité	7 h
Durée annuelle de travail effectif	1607 h

Dérogation :

Cette durée ne peut être réduite qu'après avis du Comité Social Territorial pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, notamment :

- en cas de travail de nuit,
- du dimanche,
- en horaires décalés,
- en équipes, ou en raison de modulation importante du cycle du travail ou de travaux pénibles ou dangereux,
- cadres d'emplois de l'enseignement artistique et des sapeurs-pompiers.

Article 3.2 – Garanties relatives aux temps de travail et de repos (Art.3. – I du décret du 25 août 2000)

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- ✓ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48h au cours d'une même semaine, ni 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- ✓ Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35h consécutives.
- ✓ La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10h ;
- ✓ Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11h ;
- ✓ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12h ;

- ✓ Dans le cadre de la journée continue, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6h consécutives sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20mn.
- ✓ La pause méridienne correspond à une durée (selon le règlement intérieur) de 45 minutes.

Article 3.3 - Les conditions de dérogations aux garanties conformément à l'article 3 –II du décret du 25 août 2000

Il peut être dérogé aux garanties minimales dans les cas et conditions suivantes :

- ✓ lorsque l'objet même du service public en cause l'exige, notamment pour la protection des personnes et des biens,
- ✓ lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et sur une période limitée, par décision du chef de service avec une information au comité social territorial.

Ces circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à des aménagements ponctuels d'horaires.

Article 3.4 – Les périodes assimilées au temps de travail effectif

- ✓ Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 mn de pause après une séquence de travail de 6 h),
- ✓ Le temps passé en mission. Est en mission l'agent en service qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale,
- ✓ Le temps de trajet entre deux postes de travail dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps accordé,
- ✓ Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration,
- ✓ Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour,
- ✓ Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical,
- ✓ Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel,
- ✓ Lorsqu'en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou d'un règlement intérieur, le port d'une tenue de travail est imposé, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail constitue du travail effectif (exemple tenue des agents de restauration).

Article 3.5 – Les périodes exclues du temps de travail

- ✓ Le temps de pause méridienne sauf exception,
- ✓ Le temps de trajet domicile-travail,
- ✓ Les astreintes.

Article 3.6 – Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du chef de service pour garantir l'exécution des missions du service public.

Le nombre d'heures supplémentaires, qu'elles soient payées ou récupérées, ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures.

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et, pour une période limitée, le quota de 25h mensuelles peut être dépassé sur décision du Maire.

Pour un agent à temps partiel : Quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est rémunérée au taux horaire d'un agent à temps plein sans majoration.

Pour un agent à temps non-complet, seules les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures effectuées en dépassement de leur temps de travail hebdomadaire et dans la limite de la 35^{ème} heure de travail constituent alors des heures complémentaires

Les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une récupération sous forme de repos compensateurs et/ou d'une indemnisation selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 3.7 – Les astreintes

Pendant une astreinte, l'agent, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, a 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.

Seule la durée de l'intervention et le temps de transport domicile-travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les conditions et modalités de rémunération ou de compensation des périodes d'astreintes sont fixées par délibération.

TITRE IV L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 disposant que **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 au décompte de 1607 heures de travail effectif pour un agent à temps complet

Article 4.1 – Le temps de travail à Pont-à-Marcq

La base légale et les premiers scénarii :

	BASE LÉGALE
Jours dans l'année	365
Repos (week-ends)	104
Jours fériés	8
Congés annuels	25
Congés supplémentaires	0
Jour Ascension	0

Jours d'ancienneté (moyenne)	0
Jours travaillés par an	228
Nombre d'heures travaillées par an, arrondies	1596 heures, arrondies à 1600
Journée de solidarité (en heures)	7
TOTAL HEURES TRAVAILLÉES PAR ANNÉE CIVILE	1607
Heures manquantes par an	0
Jours manquants par an	0

La consultation de l'ensemble des agents titulaires de la collectivité le mercredi 16 novembre a abouti sur le choix d'une durée de travail hebdomadaire à 36h30 incluant 9 jours de RTT avec 21 voix POUR sur 28 voix exprimées (agents présents).

Pour les autres, 6 agents optaient pour 37h et 1 agent pour 39h hebdomadaires.

Le choix est donc arrêté sur 36h30 à la très large majorité.

Voir le titre VI pour plus de détails concernant les ARTT :

Durée hebdomadaire de travail	36h30
Nb de jours ARTT pour un agent travaillant à temps complet	9

Article 4.2 – Les cycles de travail

Le travail est organisé en cycles de travail définis par :

- des bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- des horaires de travail,
- l'objectif annualisé.

5 types de cycles sont proposés :

- le cycle administratif,
- le cycle périscolaire,
- le cycle entretien,
- le cycle en débit-crédit sur 2 semaines pour le restaurant scolaire,
- le cycle technique.

Chaque chef de service doit être en mesure de rendre compte du temps de travail effectuée par chacun des agents placés sous sa responsabilité en fonction des moyens mis à sa disposition.

Le cycle pour chaque agent est proposé par le responsable de service en lien avec le DGS et entériné par l'autorité administrative.

✓ **Le cycle administratif**

Il répond aux caractéristiques suivantes :

- du lundi au vendredi : 36 heures 30 sur 5 jours
- pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- plages horaires de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h 30 (17h le vendredi)
- plages horaires de présence obligatoire : 9 heures – 11 heures 30 et 14 heures – 16 heures

✓ **Le cycle périscolaire**

Il répond aux caractéristiques suivantes :

- du lundi au vendredi : 36 heures 30 sur 4 jours
- pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- plages horaires de 7h15 à 19h
- plages horaires de présence obligatoire fonction de l'emploi du temps individuel :
 - 7h15 – 9h ; 12h – 13h30 et 16h15 – 18h45

✓ **Le cycle entretien**

Il répond aux caractéristiques suivantes :

- du lundi au vendredi : 36 heures 30 sur 4 jours
- pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- plages horaires de 7h00 à 18h45
- plages horaires de présence obligatoire : fonction de l'emploi du temps individuel

✓ **Le cycle en débit-crédit sur 2 semaines pour le restaurant scolaire**

Mis en place dans le restaurant scolaire, ce cycle prévoit d'effectuer les obligations horaires de 2 semaines (73 heures) sur 10 jours de travail effectif.

Les plages horaires et temps de pause sont ceux prévus dans le planning de fonctionnement de la structure.

- plages horaires de 8h à 18h45
- plages horaires de présence obligatoire : 8h30 à 16h

✓ **Le cycle technique**

Mis en place pour les services à forte variation saisonnière.

Il répond aux caractéristiques suivantes :

- du lundi au vendredi : 36 heures 30 sur 5 jours
- pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum

De mars à septembre (printemps – été) :

- plages horaires de 6h à 12h et de 13h à 17h
- plages horaires obligatoires : 8h – 12h et 13h – 16h

En cas de canicule :

- plages horaires obligatoires : 6h – 13h

D'octobre à février (automne – hiver) :

- plages horaires de 8h à 12h et de 13h à 17h
- plages horaires obligatoires : 8h – 12h et 13h – 16h

Possibilité d'astreinte ou d'heures supplémentaires en lien avec les contraintes du service (neige, évènementiels, ...).

TITRE V LES CONGES

Tous les agents inclus dans le champ d'application de ce règlement, à l'exception de ceux qui ont un rythme de travail annualisé, ont droit à des congés annuels selon les modalités suivantes :

Article 5.1 Période de référence

Elle couvre l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 5.2 Les droits à congés

Selon les dispositions du règlement intérieur du 28 septembre 2018.

Article 5.3 Les jours de fractionnement

Selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 5.5 Planification de congés

Selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 5.6 Demandes de congés

Selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 5.7 Le report des congés

Selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 5.8 Les congés non pris pour raison de santé

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé pour raison de santé peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

Période de report des congés annuels

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'exerçait dans la limite de quatre semaines conformément aux dispositions de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE.

TITRE VI - LES JOURS D'ARTT

Article 6.1 - Définition des jours ARTT

Un jour ARTT est un jour de repos accordé par l'employeur à l'agent en compensation du temps de travail réalisé au-delà du cycle standard de 35 heures hebdomadaire.

Article 6.2 - Acquisition des jours ARTT

Les jours ARTT sont accordés par année civile aux agents selon le temps de travail théorique contractualisé. Ils constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Ce crédit théorique sera confirmé et les jours attribués en fonction du temps de travail effectivement réalisé. On peut considérer qu'un jour ARTT est accordé toutes les 178 heures et 33 minutes réalisées (1607/9) pour un agent à temps plein ou son prorata selon la situation particulière.

Circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Durée hebdomadaire de travail	35h30	36h	36h30	37h	37h30	38h	39h
Nb de jours ARTT pour un agent travaillant à temps complet	3	6	9	12	15	18	23

Article 6.3 - Modalités d'utilisation

Le décompte des jours ARTT s'effectuera par demi-journées ou par journées. Une demi-journée d'ARTT peut être posée toutes les 89h16 de travail réalisé.

Les jours ARTT feront l'objet d'une compensation sous forme de jours de repos définis en accord avec le chef de service en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.

La pose des jours d'ARTT s'effectuera selon les mêmes modalités que pour les jours de congés.

Les jours ARTT pourront être posés par anticipation, dans la limite d'un quart de ses droits à RTT par trimestre civil.

Article 6.4 - La réduction des jours ARTT des agents en congés pour raison de santé

Les congés pour raison de santé, qui ne génèrent pas de droit à RTT, viendront réduire proportionnellement le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés pour des raisons de santé sur l'année considérée.

Les situations d'absence qui justifient une réduction des droits à RTT sont les suivantes : congés de maladie, de longue maladie, de grave maladie, de maladie longue durée, congés sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Article 6.5 - Report des jours ARTT non pris

Les jours ARTT non pris au cours d'une année ne pourront être reportés. En fin d'année civile, les jours restants pourront, à la demande de l'agent concerné, être versés dans un compte épargne temps ou seront perdus définitivement.

TITRE VII – LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Les congés annuels et les jours de réduction du temps de travail non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps, dans les conditions prévues par délibération et conformes aux décrets n° 2004-878 du 26 août 2004 et n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatifs au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

TITRE VIII – LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 prévoyait trois possibilités pour accomplir la journée de solidarité, au choix de la collectivité/établissement :

- 1- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai.
- 2- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur.
- 3- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel. La loi prévoit la possibilité de fractionner, la réalisation de la journée de solidarité.

A Pont-à-Marcq, c'est le lundi de pentecôte qui est travaillé en accomplissement de la journée de solidarité.

S'agissant des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, à temps non complet et à temps incomplet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

TITRE VIII LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Selon les dispositions du règlement intérieur.

Le Maire
(Prénom, nom, signature)