



REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL COMMUNAL

Version n°	Date	Objet (modifications majeures)
V n°1	05/03/2020	Règlement intérieur
V n°2	18/03/2021	Intégration temps de travail
V n°3	23/06/2022	Intégration nouveau service Enfance-Jeunesse et intégration de diverses modifications
V n°4	15/09/2022	Modification de l'annexe 6 – Règlement RIFSEEP
V n°5	09/02/2023	Modification de l'annexe 6 – Règlement RIFSEEP
V n°6	22/06/2023	Intégration de l'annexe 7 – Charte télétravail Intégration de l'annexe 8 – Charte informatique Intégration du forfait « mobilités durables »
V n°7	28/09/2023	Modification de l'annexe 6 -RIFSEEP
V n°8	14/03/2024	Création Cycle de travail Responsable Education Loisirs Citoyenneté Modification montant indemnisation CET Modification de l'annexe 6 -RIFSEEP
V n°9	27/06/2024	Création d'une permanence Mise à jour des « heures élections » Modification de l'annexe 6 – RIFSEEP : modification plafonds de certains métiers
V n°10	19/12/2024	Création Annexe 9 – Régime indemnitaire de la Police municipale
V n°11	06/03/2025	Création d'une permanence Modification du cycle de travail des agents du Centre Technique Municipal
V n°12	12/06/2025	Modifications Annexe 9 - Régime indemnitaire de la Police municipale

V n°13	12/02/2026	Modification du cycle de travail des Moyens Généraux Création du Service Minimum d'Accueil Mise à jour des conditions d'indemnisation de la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) et des indemnités de remboursement de déplacement Modification de l'annexe 6 – Règlement RIFSEEP
--------	------------	---

REFERENCES PRINCIPALES.....

PREAMBULE	9
Article 1.....	10
Article 2.....	10
Article 3.....	10
Article 4.....	10
 PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL	 11
TITRE I. TEMPS DE PRESENCE	11
Chapitre 1 : LES PRINCIPES	11
Sous-chapitre 1.1 : Le décompte du temps de travail	11
Article 5.....	11
Article 6.....	11
Article 7.....	12
Sous-chapitre 1.2 : Le temps partiel – le temps non-complet	12
Article 8.....	12
Article 9.....	13
Chapitre 2 : L'ORGANISATION DES CYCLES	14
Sous-chapitre 2.1 : L'organisation et les cycles.....	14
Article 10.....	14
Article 11.....	15
Sous-chapitre 2.2 : Les horaires (fixes ou variables).....	21
Article 12.....	21
Article 13.....	21
Sous-chapitre 2.3 : Les heures supplémentaires – complémentaires	21
Article 14.....	21
Article 15.....	22
Article 16.....	22
Article 17.....	23
Article 18.....	23
Sous-chapitre 2.4 : Les heures élections	23
Article 19.....	23
Sous-chapitre 2.5 : L'astreinte et les sujétions particulières	24
Article 20.....	24
Article 21.....	25
Sous-chapitre 2.6 : Le décompte du temps de travail	25
Article 22.....	25
Sous-chapitre 2.7 : Les permanences	25
 TITRE II. TEMPS D'ABSENCE	 27
Article 23.....	27
Article 24.....	27
Article 25.....	28
Chapitre 1 : L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	28
Article 26.....	28
Article 27.....	28
Article 28.....	29
Article 29.....	29
Article 30.....	30
Article 31.....	30
Article 32.....	31
Article 33.....	31
Chapitre 2 : LES CONGES ANNUELS	31
Article 34.....	31
Article 35.....	32
Article 36.....	32

Article 37.....	32
Article 38.....	32
Chapitre 3 : LES JOURS FERIES.....	33
Article 39.....	33
Chapitre 4 : LES AUTORISATIONS D'ABSENCES	35
Article 40.....	35
Article 41.....	35
Article 42.....	35
Chapitre 5 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).....	36
Article 43.....	36
Article 44.....	36
Article 45.....	36
Article 46.....	36
Article 47.....	37
Article 48.....	37
Article 49.....	37
Article 50.....	37
Article 51.....	38
Article 52.....	38

DEUXIEME PARTIE : REGLES RELATIVES A L'AGENT ET A LA VIE EN COLLECTIVITE . 41

TITRE I. CARRIERE, REMUNERATION, solidarite, PROTECTION SOCIALE	41
Chapitre 1 : LA CARRIERE.....	41
Sous-chapitre 1.1 : L'avancement	41
Article 53.....	41
Article 54.....	41
Article 55.....	41
Article 56.....	42
Sous-chapitre 1.2 : L'entretien professionnel.....	42
Article 57.....	42
Sous-chapitre 1.3 : La formation.....	43
Article 58.....	43
Article 59.....	43
Article 60.....	44
Article 61.....	45
Article 62.....	46
Chapitre 2 : LA REMUNERATION	46
Sous-chapitre 2.1 : La rémunération après service fait	46
Article 63.....	46
Article 64.....	46
Article 65.....	46
Article 66.....	47
Sous-chapitre 2.2 : Le régime indemnitaire	48
Article 67.....	48
Chapitre 3 : LA SANTE ET LA SOLIDARITE	49
Sous-chapitre 3.1 : Les droits à congés pour raison de santé	49
Article 68.....	49
Article 69.....	51
Sous-chapitre 3.2 : Le don de jours de congés.....	52
Article 70.....	52
Section 1 : Les dispositions générales.....	52
Article 71.....	52
Article 72.....	52
Article 73.....	52
Section 2 : Les démarches et conditions préalables	52
Article 74.....	52
Article 75.....	53
Section 3 : L'utilisation des jours.....	54

Article 76.....	54
Article 77.....	54
Article 78.....	54
Article 79.....	54
Article 80.....	54
Section 4 : La gestion administrative des dons	55
Article 81.....	55
Chapitre 4 : LA PROTECTION SOCIALE ET L’ACTION SOCIALE.....	56
Article 82.....	56
Article 83.....	58
Article 84.....	58
Article 85.....	59
Chapitre 5 : LES DEPLACEMENTS ET INDEMNISATION	60
Sous-chapitre 5.1 : La mission	60
Article 86.....	60
Article 87.....	60
Article 88.....	61
Sous-chapitre 5.2 : L’indemnisation des transports collectifs.....	61
Article 89.....	61
Article 90.....	61
Article 91.....	61
Article 92.....	61
Article 93.....	62
Sous-chapitre 5.3 : L’indemnisation des transports non collectifs.....	62
Article 94.....	62
Article 95.....	63
Sous-chapitre 5.4 : L’indemnisation de l’hébergement et des repas.....	63
Article 96.....	63
Article 97.....	63
Article 98.....	64
Sous-chapitre 5.5 : L’indemnisation des déplacements en stage ou en formation	64
Article 99.....	64
Article 100.....	65
Sous-chapitre 5.6 : L’indemnisation des déplacements aux préparations au concours, aux concours ou aux examens professionnels	65
Article 101.....	65
Sous-chapitre 5.7 : L’indemnisation des déplacements domicile -travail – forfait « mobilités durables ».....	66
Article 102.....	66
Article 103.....	66
Article 104.....	67
Article 105.....	67
TITRE II. DROITS, OBLIGATIONS ET DISCIPLINE.....	68
Article 106.....	68
Chapitre 1 : LES DROITS ET LA PROTECTION	69
Sous-chapitre 1.1 : Les droits	69
Article 107.....	69
Article 108.....	69
Article 109.....	71
Article 110.....	71
Sous-chapitre 1.2 : La protection	71
Article 111.....	71
Article 112.....	72
Chapitre 2 : LES OBLIGATIONS.....	73
Sous-chapitre 2.1 : Les obligations déontologiques et statutaires	73
Article 113.....	74
Article 114.....	75
Article 115.....	75
Article 116.....	75

Sous-chapitre 2.2 : Le cumul d'activités.....	76
Article 117.....	76
Article 118.....	76
Sous-chapitre 2.3 : Le savoir-être de l'agent public.....	77
Article 119.....	77
Chapitre 3 : LA DISCIPLINE.....	77
Sous-chapitre 3.1 : Les agents titulaires	77
Article 120.....	77
Article 121.....	78
Sous-chapitre 3.2 : Les agents stagiaires	79
Article 122.....	79
Sous-chapitre 3.3 : Les agents non titulaires	79
Article 123.....	79
Article 124.....	79
Sous-chapitre 3.4 : Le droit à la défense de l'agent et les recours	80
Article 125.....	80
Chapitre 4 : L'UTILISATION DES LOCAUX, DES VEHICULES ET DES MATERIELS	80
Sous-chapitre 4.1 : Les locaux municipaux	80
Article 126.....	80
Article 127.....	80
Sous-chapitre 4.2 : Les véhicules et engins municipaux	81
Article 128.....	81
Article 129.....	81
Article 130.....	82
Article 131.....	82
Sous-chapitre 4.3 : L'usage d'un véhicule personnel pour des besoins de service.....	83
Article 132.....	83
Sous-chapitre 4.4 : L'usage du matériel de la Commune.....	84
Article 133.....	84
Chapitre 5 : L'HYGIENE ET LA SECURITE	84
Sous-chapitre 5.1 : La prévention	84
Article 134.....	84
Article 135.....	85
Article 136.....	85
Article 137.....	86
Sous-chapitre 5.1 : Les Conduites addictives	86
Article 138.....	86
Article 139.....	86
ENTREE EN VIGUEUR, MODIFICATION ET RETRAIT DU REGLEMENT INTERIEUR	89
Article 140.....	89
Article 141.....	89
ANNEXES	90

REFERENCES PRINCIPALES

Vu :

- le Code général des collectivités territoriales ;
- le Code de la sécurité sociale ;
- le Code du travail en sa quatrième partie ;
- le Code général de la fonction publique ;
- Le Code de l'action sociale et des familles ;
- ~~la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;~~
- ~~la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;~~
- la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 modifiée relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes ;
- la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ;
- ~~le décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;~~
- le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- ~~le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;~~
- le décret n°2000-815 du 15 juillet 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;
- le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°2004-878 modifié du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération et de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif ;

- le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 modifié relatif à la maladie des fonctionnaires ;
- le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade ;
- le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics ;
- le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;
- le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- l'arrêté NOR : TFPF2123627A du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;
- le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;
- l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;
- L'avis du comité social territorial en date du 10 février 2026 ;
- La délibération du Conseil municipal en date du 12 février 2026 approuvant le présent règlement intérieur au sein de la collectivité.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions réglementaires, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes d'organisation du travail, de fonctionnement interne, d'hygiène et de sécurité et de discipline applicable au sein de la collectivité.

Il vient en complément des dispositions statutaires issues et en rappelle certaines dispositions de :

- ~~La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;~~
- ~~La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut de la fonction publique territoriale et des décrets d'application ;~~
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- **Le Code général de la fonction publique**

Le règlement intérieur n'a pas pour objectif d'apporter des restrictions injustifiées aux libertés individuelles des agents. Il est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans la collectivité :

- *Il fixe les règles relatives à l'organisation du travail ;*
- *Il fixe les règles de discipline intérieure ;*
- *Il rappelle les garanties qui sont attachées à l'application de ces règles ;*
- *Il précise certaines règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.*

Le règlement ne peut être mis en œuvre ou modifié qu'après avoir été soumis à l'avis préalable du Comité Technique puis approuvé par le Conseil Municipal.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir une application immédiate.

Il en va ainsi des dispositions d'aménagement du temps de travail prises par l'autorité territoriale en période de canicule ou de pandémie.

Les prescriptions générales et permanentes du règlement intérieur peuvent faire l'objet de précisions détaillées par voie de notes de service signées par l'autorité territoriale qui s'imposent aux agents.

L'autorité territoriale, la hiérarchie et l'ensemble des agents doivent veiller à son application et à son respect.

Une possibilité de déroger au présent règlement intérieur peut être accordée par la seule autorité territoriale.

Article 1

Le Règlement intérieur est applicable aux agents employés par la Commune de Franqueville-Saint-Pierre. Il est applicable aux personnels de droit public quel que soit leur temps de travail (temps complet ou non complet, temps plein ou temps partiel), à l'exception des agents en contrat de vacation.

Sont donc concernés par ce règlement :

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires ;
- Les agents en détachement ou mis à dispositions de la commune de Franqueville-Saint-Pierre ;
- Les agents contractuels de droit public.

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.

Il est applicable aux étudiants stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en services civiques sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à caractère impératif applicables à ces personnels ou des stipulations plus favorables des conventions individuelles.

Article 2

Le non-respect par un agent des règles édictées dans le présent règlement fera l'objet d'un rappel à l'ordre puis en cas de nouveau manquement, une sanction disciplinaire pourra, sur proposition du responsable de service, être prise à l'encontre de l'agent.

Article 3

L'organisation des services communaux est fixée par l'autorité territoriale (le Maire) par voie d'arrêté puis porté à connaissance par note de service.

Article 4

Autant que de besoin, l'autorité territoriale peut intervenir par note de service pour préciser des dispositions du présent règlement intérieur ou pour intervenir dans des domaines que ce dernier n'aurait pas abordés notamment dans le cadre de l'hygiène et la sécurité.

PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL

TITRE I. TEMPS DE PRESENCE

Chapitre 1 : LES PRINCIPES

Sous-chapitre 1.1 : Le décompte du temps de travail

Article 5

La durée du temps de travail effectif est fixée forfaitairement à 35 heures par semaine. Le décompte du temps de travail effectif est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Article 6

La durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont considérés comme constituant du temps de travail effectif :

- *Les pauses méridiennes lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions ;*
- *Les déplacements professionnels accomplis par l'agent, dès lors que l'agent reste à dispositions de son employeur ;*
- *Les temps consacrés à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé ;*
- *Les temps de douche sur le lieu de travail pour les agents effectuant des travaux insalubres et salissants ;*
- *Le temps consacré aux visites médicales professionnelles (y compris temps de trajet) ;*
- *Les périodes de congés pour raison de santé (congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maternité, ...) ;*
- *Les jours de congés de fractionnement ;*
- *Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical ;*
- *Les autorisations spéciales d'absence ;*
- *Les périodes de formation décidées ou acceptées par l'employeur ;*

Ne sont pas considérés comme constituant du temps de travail effectif :

- *Le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (sauf au cours d'une période d'astreinte) ;*
- *Le temps passé en congés annuels, en repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours de grèves ;*
- *La pause méridienne (sauf pour les agents qui ne peuvent quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent).*

Article 7

Le décompte du temps de travail annuel s'établit sur la base de 1 607 heures effectives dont 7 heures au titre de la journée de solidarité :

Décompte théorique de la durée annuelle de travail	
Nombre de jours dans l'année	365 jours par an
Nombre de repos hebdomadaires par an	104 jours
Nombre de jours de congés annuels	25 jours
Nombre de fériés en moyenne par an	8 jours
Nombre de jours travaillés par an	228 jours
Nombre d'heures par jours	7 heures
Nombre d'heures par an	1596 heures arrondies à 1 600 heures
Journée de solidarité	7 heures
Durée annuelle de travail effectif	1 607 heures

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

Sous-chapitre 1.2 : Le temps partiel – le temps non-complet

Article 8

Le travail à temps partiel peut être de droit ou sur autorisation.

a) Le temps partiel de droit

Sur demande de l'agent, le temps partiel est de droit :

- *Pour la naissance d'un enfant jusqu'à son troisième anniversaire, ou pour l'adoption d'un enfant jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer,*
- *Pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,*
- *Pour les agents handicapés relevant des catégories visées par l'article L.5212-13 du code du travail.*

Dans ce cadre, il est ouvert aux fonctionnaires titulaires à temps complet ou non, aux fonctionnaires stagiaires à temps complet ou non ainsi qu'aux agents non titulaires. Les agents non titulaires doivent cependant, justifier d'une ancienneté d'un an pour le premier temps partiel de droit évoqué ci-dessus.

Les quotités suivantes pourront être sollicitées lors de la demande d'un temps partiel de droit : 50%, 60%, 70% ou 80%.

b) Le temps partiel sur autorisation

Dans les autres cas, l'exercice à temps partiel est réservé aux agents à temps complet et accordé, sur demande de l'agent, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Par dérogation aux dispositions susvisées et en application de l'article 634 du 13 juillet 1983, les agents peuvent notamment bénéficier d'un temps partiel sur autorisation pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Les quotités suivantes pourront être sollicitées lors de la demande d'un temps partiel sur autorisation : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Seul 50% du personnel de chaque service pourra bénéficier en même temps de cette mesure. Les demandes devront être formulées dans un délai de deux mois avant le début de la période souhaitée.

Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel, en cours de période, pourront intervenir :

- *à la demande des intéressés dans un délai de deux mois avant la date de modification souhaitée,*
- *à la demande de l'autorité territoriale, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité le justifie.*

La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Elle peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

c) Dispositions communes

Le choix du temps de présence de référence résulte d'un échange entre le Chef de Service/Directeur et l'agent. Il est décidé en dernier lieu par le responsable / directeur en tenant compte des nécessités de service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Si un jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas, cette journée n'est pas récupérable.

Article 9

Les emplois de la collectivité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, sont créés par l'organe délibérant.

- Un emploi à temps complet (TC) se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi égale à 35 heures, comme le prévoit la réglementation en vigueur,
- Un emploi à temps non complet (TNC) se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, et s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 20/35eme).

Chapitre 2 : L'ORGANISATION DES CYCLES

Sous-chapitre 2.1 : L'organisation et les cycles

Article 10

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties définies aux décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.

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 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 temps de travail ne peut excéder dix heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'agent dispose d'au moins vingt minutes de pause par tranche de six heures de travail consécutives. Il reste à la disposition de l'employeur et ne peut, par conséquent, sortir de son lieu de travail.

Il peut être dérogé aux garanties minimales susvisées lorsque les circonstances exceptionnelles (troubles entravant le fonctionnement du service, catastrophe naturelle, organisation de consultations électorales...) le justifient et sur une période limitée, par décision du Directeur qui en informe immédiatement la Direction Générale, le service des Ressources Humaines et de la Formation et les représentants du Comité Technique.

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 à celle prévue à l'article 7.

Le cycle annuel permet notamment de prendre en compte la spécificité d'un poste de travail dont le rythme peut fluctuer selon les saisons ou tout au long de l'année, tout en assurant à l'agent une rémunération constante lissée sur l'année.

Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail. Il arrête leur durée, les amplitudes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Article 11

Les différents cycles appliqués au sein des services communaux sont les suivants :

Article 11.1 – Chargé de la vie scolaire – Direction Education Enfance Jeunesse

Cycle de 36h30 (cycle des agents administratifs)

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 36 heures 30 minutes par semaine. Il bénéficiera d'un crédit de jours d'ARTT (au nombre de 9 jours) dans les conditions définies au présent règlement.

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Ce cycle est proratisé en fonction de la quotité de l'agent à temps partiel comme suit :

Durée hebdomadaire moyenne du cycle	
Agent à temps complet	36 heures 30 minutes
Agent à temps partiel à 90%	32 heures 50 minutes
Agent à temps partiel à 80%	29 heures 12 minutes
Agent à temps partiel à 50%	18 heures 25 minutes

L'agent travaille sur une amplitude horaire de 07h30 à 18h30. Avec une plage fixe de 08h00-12h00 / 14h00-16h00. Il a une pause méridienne de 45 minutes.

Article 11.2 – Le service Education-Loisirs-Citoyenneté (Scolaire – Extra-scolaire – Périscolaire – Club des ados – Conseil Municipal des Enfants) : L'annualisation

Loisirs-Citoyenneté :

En raison de la dépendance aux rythmes scolaires, les agents de ce service bénéficient d'un temps de travail annualisé.

Leur temps de travail sera décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures et d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire pour les responsables de secteur, (durées proratisées pour les animateurs à temps non complet) indispensable pour garantir une rémunération constante.

Ces agents bénéficieront d'un planning prévisionnel annuel faisant apparaître impérativement :

- Les périodes scolaires travaillées ;
- Les périodes de centre aéré travaillées ;
- Les périodes de congés annuels ;
- Les jours de fractionnement ;
- Les périodes rémunérées non travaillées

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Les agents du périscolaire/extrascolaire/club des ados travaillent sur une amplitude horaire de 07h15 à 18h45. Sur la période estivale certains agents seront amenés à encadrer des enfants à

l'occasion de camps de vacances, nuitées comprises. Ils ont une pause méridienne de 30 minutes.

Le poste de Responsable du Service Education-Loisirs-Citoyenneté bénéficie d'un cycle de travail annualisé de 39H avec 23 jours d'ARTT.

Scolaire - Les ATSEM : L'annualisation

En raison de la dépendance aux rythmes scolaires, les agents ATSEM bénéficient d'un temps de travail annualisé.

Leur temps de travail sera décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures et d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire (durées proratisées pour les agents à temps non complet) indispensable pour garantir une rémunération constante.

Ces agents bénéficieront d'un planning prévisionnel annuel faisant apparaître impérativement :

- Les périodes travaillées ;
- Les périodes de congés annuels ;
- Les jours de fractionnement ;
- Les périodes rémunérées non travaillées

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Les agents ATSEM travaillent en horaires fixes, sur une amplitude de 07h00 à 19h00 durant 36 semaines (période scolaire). Ils ont une pause méridienne de 30 minutes.

Article 11.3 - Restauration scolaire : L'annualisation

En raison de la dépendance aux rythmes scolaires, les agents de la restauration bénéficient d'un temps de travail annualisé.

Leur temps de travail sera décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures et d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire (durées proratisées pour les agents à temps non complet) indispensable pour garantir une rémunération constante.

Ces agents bénéficieront d'un planning prévisionnel annuel faisant apparaître impérativement :

- Les périodes scolaires travaillées ;
- Les périodes de centre aéré travaillées ;
- Les périodes de congés annuels ;
- Les jours de fractionnement ;
- Les périodes rémunérées non travaillées

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Les agents de la restauration travaillent sur des horaires fixes, par roulement, sur une amplitude horaire de 06h30 à 18h00 durant 42 semaines (36 semaines de période scolaire et 6 semaines de période de centre aéré). Ils ont une pause méridienne de 30 minutes.

Article 11.4 – Les agents de la crèche : Cycle de 39h00

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 39 heures par semaine. Il bénéficiera d'un crédit de jours d'ARTT (au nombre de 23 jours) dans les conditions définies au présent règlement.

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Ce cycle est proratisé en fonction de la quotité de l'agent à temps partiel comme suit :

Durée hebdomadaire moyenne du cycle	
Agent à temps complet	39 heures
Agent à temps partiel à 90%	35 heures 05 minutes
Agent à temps partiel à 80%	31 heures 10
Agent à temps partiel à 50%	19 heures 30 minutes

Les agents de la crèche travaillent sur des horaires fixes, par roulement en équipe, sur une amplitude horaire de **07h15 à 18h30**. Ils ont une pause méridienne de 30 minutes.

Article 11.4 – Les agents administratifs (Hôtel de ville) et les agents de la Police Municipale : Cycle de 36h30

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 36 heures 30 minutes par semaine. Il bénéficiera d'un crédit de jours d'ARTT (au nombre de 9 jours) dans les conditions définies au présent règlement.

Les agents administratifs, bénéficient des horaires variables dont les conditions sont définies à l'article 13 du présent règlement.

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Ce cycle est proratisé en fonction de la quotité de l'agent à temps partiel comme suit :

Durée hebdomadaire moyenne du cycle	
Agent à temps complet	36 heures 30 minutes
Agent à temps partiel à 90%	32 heures 50 minutes
Agent à temps partiel à 80%	29 heures 12 minutes
Agent à temps partiel à 50%	18 heures 25 minutes

Les agents administratifs travaillent sur une amplitude horaire 07h30 à 18h30 sauf le jeudi avec une amplitude horaire de 07h30 à 19h00 et le samedi matin avec une amplitude horaire de 08h00 à 12h00. Les agents administratifs et de la Police Municipale ont une pause méridienne de 45 minutes.

Les agents de la Police Municipale travaillent sur une amplitude horaire de 07h30 à 18h30 du lundi au vendredi

Amplitudes horaires dues à des missions particulières :

- L'agent en charge du marché hebdomadaire du jeudi : de 07h00 à 18h30
- L'agent en charge du Conseil municipal : de 10h00 à 18h30

Article 11.5 : Les agents des services techniques et les responsables de secteur

Cycle de 38H30

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 38 heures 30 minutes par semaine. Il bénéficiera d'un crédit de jours d'ARTT (au nombre de 20 jours) dans les conditions définies au présent règlement.

Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Ce cycle est proratisé en fonction de la quotité de l'agent à temps partiel comme suit :

Durée hebdomadaire moyenne du cycle	
Agent à temps complet	38 heures 30 minutes
Agent à temps partiel à 90%	34 heures 39 minutes
Agent à temps partiel à 80%	30 heures 48 minutes
Agent à temps partiel à 50%	19 heures 15 minutes

Les agents des services techniques travaillent en horaires fixes, sur les horaires suivants : 07h45 – 12h15 / 13h30 – 16h42. De ce fait, ils ont une pause méridienne de 1h15.

Les horaires susmentionnés sont susceptibles d'être aménagés à la demande de la hiérarchie sur validation de l'autorité territoriale pour les motifs suivants : canicule, manifestations et marchés.

Article 11.6 – Les agents du pôle technique et cadre de vie – secteur moyens généraux : Cycle de 36 heures

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 36 heures par semaine, et bénéficiera d'un crédit de jours d'ARTT (au nombre de 6 jours). Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions des articles 14 et suivants du présent règlement.

Ce cycle est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent à temps partiel comme suit :

Durée hebdomadaire moyenne du cycle	
Agent à temps complet	36 heures 00
Agent à temps partiel à 90%	32 heures 24 minutes
Agent à temps partiel à 80%	28 heures 48 minutes
Agent à temps partiel à 50%	18 heures

Les agents d'entretien communaux travaillent en horaires fixes, sur une amplitude horaire de 06h00 à 20h00 avec une pause méridienne minimale de 30 minutes.

Article 11.7 – Les cadres appartenant aux groupes fonctions A1, A2, A3 et A4 ou assimilés (B1 alinéas 1 à 3 et C1 alinéa 1) – Le Forfait jours

Article 10 du décret 2000-815 : « Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions

spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi que de ces personnels. (...). »

Compte tenu de la disponibilité nécessaire pour accomplir leurs fonctions (en moyenne 39 heures hebdomadaire), les agents des groupes fonctions **A1, A2, A3 et A4 ou assimilés (B1 alinéas 1 à 3 et C1 alinéa 1)** ne sont pas astreints à un temps de travail hebdomadaire.

A ce titre, la récupération se fera donc forfaitairement sur la base de 20 jours d'ARTT par an. Ainsi, le forfait jours précise aux cadres le nombre de jours qui doivent être travaillés sur une année civile (du 1er janvier au 31 décembre) : 208 jours (ARTT déduits et Journée de solidarité intégrée).

Puisque le forfait se décompte en jour et non plus en heure, toutes les heures considérées comme des heures supplémentaires pour un agent étant sur un cycle de travail hebdomadaire ne sont plus comptabilisées. Elles ne peuvent être ni indemnisées, ni récupérées.

Le forfait jours ne prend pas en compte les périodes d'astreintes communales qui sont régies par le Règlement des astreintes communales, qui viennent en supplément du nombre de jours à travailler annuellement.

Pour qu'une journée soit décomptée du nombre de jour à travailler, le cadre au forfait devra réaliser a minima un volume horaire de 05 heures, ou un volume d'environ 02 heures 30 minutes pour une demi-journée.

Les agents à temps partiel et à temps non complet ne peuvent bénéficier de ce dispositif. Aussi, pour ceux qui se verraient accorder par l'autorité territoriale un temps partiel, seraient de fait, positionnés sur le cycle hebdomadaire à 36H30 auquel on appliquerait le temps partiel.

Synthèse des cycles :

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 076-217604750-20260212-DCM2026016-DE

Service	Cycle	Amplitudes horaires	Horaires variables	Nombre de jour ARTT	Pause meridienne
Scolaire - ATSEM	Annualisé sur 36 semaines – Cycle 35h00 hebdomadaire	07h00 – 19h00	Non	0 jour	30 minutes
Restauration scolaire	Annualisé sur 42 semaines – Cycle 35h00 hebdomadaire	06h30 – 18h00	Non	0 jour	30 minutes
Education-Loisirs-Citoyenneté	Annualisé Cycle 35H hebdo pour les responsables de secteur Cycle proratisé pour les animateurs à temps non complet	07h15 – 18h45	Non	0 jour	30 minutes
	Cycle de 39H pour le Responsable de service	07H15-18H45	Oui	23 jours	30 minutes
Crèche	39h00 hebdomadaire	07h30 – 18h30	Non – Roulement en équipes	23 jours	30 minutes
Services administratifs – Police Municipale	36h30 hebdomadaire	07h30 – 18h30 <i>sauf le jeudi à 19h00 et le samedi matin de 08h00 à 12h00</i>	Oui	9 jours	45 minutes
Responsable des Affaires scolaires	36h30 hebdomadaire	07h30 – 18h30	Oui	9 jours	45 minutes
Police Municipale	36h30 hebdomadaire	07h30 – 18h30 <i>sauf le marché hebdomadaire du jeudi : de 07h00 à 18h30 le Conseil municipal : de 10h00 à 18h30</i>	Oui	9 jours	45 minutes
Services Techniques	38h30 hebdomadaire	07h45 – 16h42	Non	20 jours	1 heure 15 minutes
Direction de pôle technique et cadre de vie – Secteur Moyens Généraux	36h00 hebdomadaire	06h00 – 20h00	Non – Roulement en équipes	6 jours	30 minutes
DGS, Directeur, Responsable ST, cadres stratégiques	Forfait jours – 228 jours	/	Non	20 jours	Temps réel

Sous-chapitre 2.2 : Les horaires (fixes ou variables)

Article 12

Pour les agents contraints à des horaires fixes, le respect de ces horaires est placé sous la responsabilité du responsable de service.

Article 13

L'organisation des horaires variables doit tenir compte des missions spécifiques des services et des heures d'affluence du public.

Elle doit comprendre :

- Une période minimale de travail d'au moins 4 heures par jour,
- Ou des plages fixes d'au moins 4 heures par jour, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Pour les agents qui sont placés en horaires variables, le décompte des heures de travail effectuées en résultant est réalisé sur un mois.

Les agents concernés sont tenus d'être présents à minima sur les plages fixes suivantes : 09h-12h00 ; 14h00-16h00 et le samedi matin 08h00-12h00 pour les agents qui réalise une permanence d'accueil du public à l'Hôtel de Ville par roulement. Les choix pratiqués doivent se faire dans les amplitudes définies.

Ils bénéficient, en fonction des heures de travail effectif d'un crédit ou d'un débit d'heures par rapport à la durée devant être effectuée dans la période de référence de 1 mois. Sur la période de référence, le crédit sera fixé à 3 heures et le débit à 0 heure. En fin de période de référence, les heures dépassant le crédit autorisé de 03h00 seront systématiquement écrêtées.

L'agent qui termine sa période de référence de cycle, avec un compteur négatif sauf circonstances exceptionnelles s'expose à des sanctions disciplinaires.

Le contrôle des horaires des agents placés en horaires variables est impérativement opéré sous la responsabilité du responsable de service compétent.

Sous-chapitre 2.3 : Les heures supplémentaires – complémentaires

Article 14

Les heures supplémentaires sont les heures effectives de travail effectuées à la demande du responsable de service, du directeur le cas échéant, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles présentent par nature un caractère exceptionnel.

Pour les agents 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.

Pour les agents à temps partiel, constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectuée en dépassement de la quotité de travail.

Article 15

Les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que sur demande expresse du responsable de service, du directeur le cas échéant, pour garantir l'exécution des missions de service public et ne pourront en aucun cas relever des convenances personnelles des agents.

Aussi, les heures de travail réalisées par les agents en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail en dehors de toute demande expresse ne seront pas comptabilisées.

En tout état de cause, l'agent ne pourra pas réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles et sur information du Comité Technique. Ce quota est proratisé pour les agents à temps partiel en fonction de leur quotité de temps de travail.

Le dépassement de cette limite ne pourra en aucun cas compromettre les garanties relatives au temps de travail et de repos accordées aux agents et vue à l'article 10 du présent règlement.

Article 16

Les heures supplémentaires feront, par principe, l'objet d'une récupération sous forme de repos compensateur.

Conformément à la réglementation en vigueur, le repos compensateur accordé à l'agent sera égal à la durée des travaux supplémentaires, à l'exception des travaux effectués de nuit, le dimanche ou les jours fériés, qui bénéficieront de majorations dans les mêmes proportions que celles fixées pour l'indemnisation soit :

- *Pour une heure supplémentaire accomplie entre 22h et 07h : 2 heures de récupération ;*
- *Pour une heure supplémentaire accomplie un dimanche ou un jour férié : 1h40 de récupération.*

Le repos compensateur ou l'indemnisation accordé à la suite de travaux supplémentaires effectués une nuit de dimanche ou de jour férié sera majoré sous les mêmes conditions que les heures supplémentaires de nuit.

La récupération des heures supplémentaires s'effectuera sur accord préalable du responsable de service, du directeur le cas échéant, dans le respect des nécessités de service.

Les heures supplémentaires générées au cours d'une journée pourront sur simple accord du responsable de service, du directeur le cas échéant, être récupérées au plus tard le mois suivant sans impacter la continuité de service. Elles pourront, pour nécessité de service, être reportées sur un délai plus long.

En tout état de cause, les heures supplémentaires non récupérées au 31 décembre de l'année suivante seront définitivement perdues, sauf alimentation au compte-épargne temps.

Article 17

Seuls les agents titulaires de grades éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, ou, le cas échéant, aux indemnités forfaitaires complémentaires pour élections, pourront, en cas d'impossibilité de récupération, bénéficier de leur indemnisation de manière exceptionnelle (notamment pour les manifestations et événements organisés le week-end), sur demande expresse du responsable ou chef de service, du directeur le cas échéant.

La demande d'indemnisation devra être transmise au service des Ressources Humaines et de la Formation pour vérification des droits, en vue d'une validation de l'autorité territoriale ou de son représentant. L'indemnisation des heures supplémentaires s'effectuera conformément aux taux règlementaires en vigueur.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à indemnisation et à récupération. Il est rappelé néanmoins que, la récupération ou l'indemnisation des heures supplémentaires des agents à temps partiel ne bénéficie d'aucune majoration.

Article 18

Les heures complémentaires réalisées par les agents à temps non complet seront récupérées ou indemnisées selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires.

Les heures complémentaires des agents à temps non complet bénéficient, depuis le 21 mai 2020 d'une majoration à hauteur de :

- 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- 25% pour les heures suivantes.

Sous-chapitre 2.4 : Les heures élections

Article 19

Indemnisation des travaux supplémentaires occasionnés par les élections

Les diverses consultations électorales prévues par la législation en vigueur impliquent pour certains agents territoriaux l'accomplissement de travaux supplémentaires, occasionnés par l'organisation du scrutin et la tenue des bureaux de vote.

Les travaux supplémentaires peuvent être compensés de trois manières :

- * soit l'agent « récupère » le temps de travail effectué,
- * soit l'agent perçoit des indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- * soit l'agent perçoit l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections si son grade n'est pas éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

a) Si l'agent souhaite « récupérer » le temps de travail effectué

La récupération est équivalente au nombre d'heures effectuées, majorée du taux qu'aurait été l'heure en paiement.

b) Si l'agent souhaite percevoir une indemnisation sur le temps de travail effectué

▪ **Agents de catégories B et C**

- ✓ Agents à temps complet : Les heures réalisées sont majorées : le montant est celui du barème de traitement des fonctionnaires en vigueur au moment des élections. La réglementation des heures supplémentaires s'applique. La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
Le tarif est différent selon que les heures supplémentaires ont été effectuées les dimanches et jours fériés pour les jours de scrutin (majorées de 66%) ou la nuit (entre 22 h et 7 h, majorées de 100%).

- ✓ Agents à temps non complet : les agents à temps non complet qui effectuent des heures au-delà de leur temps de travail tel que déterminé dans la délibération créant leur emploi, effectuent des heures complémentaires jusqu'à hauteur d'un temps complet (35h). Ces heures sont rémunérées sans majoration. En cas de dépassement du cycle de travail prévu pour les agents à temps complet (au-delà de la 35ème heure), les agents à temps non complet effectuent des heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que les agents à temps complet, c'est-à-dire soit des heures majorées, soit des heures compensées.

- ✓ Agent à temps partiel : l'article 7 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale précise que les agents à temps partiel sur autorisation ou de droit peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que les agents à temps complet. Néanmoins, le nombre d'heures supplémentaires est calculé au prorata de la quotité de temps de travail.
Ainsi par exemple, pour un agent bénéficiant d'un temps partiel à 80%, il peut effectuer au maximum 25h x 80%, soit 20h supplémentaires dans un même mois.

▪ **Agents de catégorie A**

Une enveloppe globale est définie en fonction de la réglementation en vigueur et répartie aux agents ayant participé aux élections.

A noter que les agents logés par nécessité absolue de service peuvent prétendre aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Sous-chapitre 2.5 : L'astreinte et les sujétions particulières

Article 20

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

On distinguera les astreintes de décision et celles d'intervention attribuées selon les besoins de la collectivité et les agents habilités à les réaliser.

L'ensemble du dispositif relatif aux astreintes communales est défini au sein du Règlement des astreintes communales (annexe n°5).

Article 21

L'assistance aux mariages est assurée par un personnel « administratif » de la Mairie inscrit sur un tableau de service obligatoire, aux côtés du Maire ou d'un de ses adjoints qui officie le mariage.

Le mode de récupération des heures effectuées est le temps de la cérémonie majoré de 50% et la prise en compte du temps de trajet.

Sous-chapitre 2.6 : Le décompte du temps de travail

Article 22

Un système permettant l'enregistrement du temps de travail est mis en place, il permet un suivi rigoureux du présentéisme et de l'absentéisme.

Les agents, quel que soit leur cycle ou leur fonction devront badger 4 fois par jour soit :

- A l'arrivée dans les locaux ;
- A la prise de pause méridienne ;
- Au retour de la pause méridienne ;
- Au départ des locaux.

Ce dispositif de décompte automatisé du temps de travail et des temps d'absences vise à :

- assurer un suivi dans la réalisation du temps de travail (présentéisme et absentéisme) ;
- veiller au respect des règles législatives du temps de travail en vigueur ;
- assurer la prise en charge de l'agent dans le cas d'un accident de trajet par exemple.

Sous-chapitre 2.7 : Les permanences

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

- ✓ La rémunération de cette obligation émane, pour les personnels relevant de la filière technique, du décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 pour l'indemnité de permanence. Les personnels des autres filières sont soumis au décret n° 2002-148 du 7 février 2002 pour l'indemnité de permanence. La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre.

Les agents soumis aux permanences en seront soit rémunérés, soit compensés en temps.

- ✓ Montant de l'indemnité de permanence

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et est applicable à tout agent titulaire, stagiaire ou non titulaire qui effectue une permanence. (Décret n° 2015-415 du 14/04/2015)

Filière Technique :

Permanence	Montant
Semaine complète	477,60 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	348,60 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25 €
Samedi ou sur journée de récupération	112,20 €
Dimanche ou jour férié	139,65 €

Filière autre que technique :

	Montant
la journée du samedi	45 €
la ½ journée du samedi	22,50 €
la journée du dimanche et jour férié	76 €
la ½ journée du dimanche et jour férié	38 €

✓ Compensation en temps :

L'alternative à la rémunération des permanences s'effectue par compensation selon les modalités suivantes :

-> nombre d'heures de travail effectif : compensation par nombre équivalent d'heures de repos, majoré de 25%.

✓ Personnel astreint aux permanences :

2.7.1. Permanence du samedi de l'hôtel de ville

Les responsables de services, groupe de fonction B1 au titre du RIFSEEP, et le-la Responsable CCAS sont assujettis à faire des permanences les samedis matin (de 8H30 à 12H) à l'hôtel de ville lorsque celui-ci est ouvert au public.

Un planning préétabli sur l'année, permet de définir avec anticipation les agents de permanence.

En cas d'indisponibilité de tous les responsables, un directeur pourra être sollicité pour effectuer une permanence.

2.7.2. Permanence du samedi matin du Point d'Apport Volontaire

L'ouverture du Point d'Apport Volontaire nécessite la présence de 2 agents accueillant les usagers.

Les agents techniques du CTM concernés par cette permanence sont assujettis à faire des permanences les samedis matin (de 09h30 à 12h00) au Point d'Apport Volontaire lorsque celui-ci est ouvert.

Un planning préétabli sur l'année, permet de définir avec anticipation les agents de permanence.

La récupération des heures de permanence est fixée sur l'après-midi du vendredi suivant le samedi de la permanence.

TITRE II. TEMPS D'ABSENCE

Article 23

Toute absence prévisible doit être préalablement autorisée.

En cas d'absence imprévisible, l'agent doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique qui en informe le service des Ressources Humaines et de la Formation.

A défaut de motif valable, les retards et absences non justifiés font l'objet d'une retenue sur salaire à due proportion de la durée d'absence et peuvent le cas échéant entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire. Il en est de même pour toute sortie anticipée sans motif légitime ou autorisation et ce, sous réserve des dispositions légales qui permettent à l'agent de se soustraire à une situation présentant un danger grave et imminent.

Article 24

En dehors des horaires de travail définis pour chaque service, un planning est élaboré en tenant compte des absences prévisionnelles des agents, dans le respect des principes d'équité et de concertation entre les agents. L'effectif minimum doit être également respecté par service. Les situations exceptionnelles seront étudiées au cas par cas.

Ce planning prévisionnel est élaboré par période de 3 mois :

- ***du 1^{er} juin au 30 septembre***
- ***du 1^{er} octobre au 31 janvier***
- ***du 1^{er} février au 31 mai***

Il est déterminé par le responsable de service en lien avec les agents placés sous son autorité. Durant le déroulement de la période, les modifications éventuelles doivent être notifiées auprès du service des Ressources Humaines et de la Formation.

Article 25

▪ **La pause méridienne**

La pause méridienne devra obligatoirement intervenir dans la plage horaire de 11h30 à 14h00. Elle est prise en compte différemment selon les entités de la commune.

▪ **Les services administratifs (hors forfait jours)**

Ils bénéficient des horaires variables dont la pause méridienne peut courir de 12h00 à 14h00. La pause méridienne minimum est de 45 minutes et de maximum 2 heures.

Une pause méridienne de 45 minutes forfaitaires sera défalquée à l'agent qui prend une pause méridienne plus courte. Cette pause méridienne n'est pas du temps de travail effectif.

▪ **Les agents – forfait jours**

Les cadres au forfait jours bénéficient d'une autonomie totale dans l'organisation de leur planning. De ce fait, la pause méridienne sera défalquée au temps réel pris par l'agent concerné.

▪ **La Crèche, les ATSEM et les agents de la Restauration**

Les agents ont une pause méridienne de 30 minutes qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

▪ **Les services techniques hors agents d'entretien des bâtiments communaux**

Les agents des services techniques, en raison de leur horaires fixes, ont une pause méridienne de 1 heure 15 minutes qui n'est pas du temps de travail effectif.

▪ **Les services techniques - agents d'entretien**

Les agents d'entretien ont une pause méridienne de 30 minutes qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif ; en fonction des plannings et des rotations d'équipes.

Chapitre 1 : L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 26

Les temps d'aménagement et de récupération du temps de travail (ARTT) sont justifiés par une durée de travail hebdomadaire supérieure à trente-cinq heures pour les agents à temps complet, c'est-à-dire que la durée annuelle dépasse 1 607 heures (journée de solidarité incluse).

Article 27

Les jours ARTT sont accordés par année civile aux agents à temps complet et à temps partiel. Ils sont crédités à la fin de chaque mois, pour le mois venant d'être effectué.

Les agents à temps non complet ne pouvant en bénéficier.

Le nombre de jours ARTT à accorder à chaque agent sera calculé en référence à la moyenne annuelle de 228 jours ouvrables (à proratiser pour un agent travaillant au-delà ou en-deçà de 5 jours par semaine) compte tenu du travail effectif accompli dans le cycle de travail.

Un agent travaillant à 37 heures 30 hebdomadaires sur 5 jours, bénéficiera donc d'un forfait de 15 jours d'ARTT par an calculé comme suit :

$$\frac{(37h30 \text{ hebdo} - 35h \text{ hebdo}) \times (228 \text{ jours de travail par an} \div 5 \text{ jours de travail par sem.})}{37h30 \text{ hebdo} \div 5 \text{ jours de travail par sem.}}$$

Nombre de jours ARTT selon les cycles						
Quotité de travail	Durée de travail hebdomadaire : 39 heures	Durée de travail hebdomadaire : 38 heures	Durée de travail hebdomadaire : 37 heures 30	Durée de travail hebdomadaire : 37 heures	Durée de travail hebdomadaire : 36 heures 30	Durée de travail hebdomadaire : 36 heures
Temps complet	23	18	15	12	9	6
Temps partiel à 90%	20,7	16,2	13,7	10,8	8,4	5,4
Temps partiel à 80%	18,4	14,4	12,2	9,6	7,5	4,8
Temps partiel à 70%	16,1	12,6	10,7	8,4	6,5	4,2
Temps partiel à 60%	13,8	10,8	9,1	7,2	5,6	3,6
Temps partiel à 50%	11,5	9	7,6	6	4,5	3

Article 28

Le décompte d'ARTT s'effectuera soit par journées, soit par demi-journées.

Ne pouvant être indemnisés, les jours ARTT feront l'objet d'une compensation sous forme de jours de repos définis en accord avec le responsable de service, le directeur le cas échéant, en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.

La pose des jours d'ARTT s'effectuera selon les modalités définies à l'article 30 du présent règlement.

Les absences liées au temps partiel seront prioritaires sur les demandes de récupération. La demi-journée ou la journée prise par un agent à temps partiel ne pourra être remise en cause par d'autres agents demandant le bénéfice d'un jour d'ARTT le même jour.

Article 29

Les congés pour raison de santé ou pour autorisation spéciale d'absence (hors motifs syndicaux ou professionnels), qui ne génèrent pas de droit à ARTT, viendront réduire à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement.

Les situations d'absence qui justifient une réduction des droits à RTT sont les suivantes :

- Congés de maladie ;
- Congés de longue maladie ;
- Congés de grave maladie ;
- Congés de maladie longue durée ;
- Congés sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident ou d'une maladie imputable au service ;
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) autres que celles pour motifs professionnels ou syndicaux.

Les jours ARTT seront défalqués au fur et à mesure de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile en cours, la déduction s'effectuera sur les droits à ARTT de l'année N+1. En cas de mobilité (mutation, détachement, ...), un solde de tout compte sera adressé à l'agent.

La détermination de jours à défalquer s'opère de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence pour raison de santé sur l'année civile et/ou pour ASA}}{(228 \text{ jours travaillés (à proratiser si temps partiel)} \div \text{nombre de jours ARTT crédités à l'agent})}$$

Article 30

Le calendrier prévisionnel des congés est établi sur 3 mois, conformément à l'article 24 du présent règlement, par le responsable de service ou, le cas échéant, le directeur.

Le responsable de service ou, le cas échéant le directeur, devra s'assurer d'avoir en permanence, sur la totalité de l'année civile, au moins 50% de ses effectifs présents afin d'assurer la continuité de service.

Les ARTT sous forme de jours de repos compensateurs devront être sollicités via le logiciel de gestion du temps de travail au moins 8 jours avant la date dudit repos. Passé ce délai, la demande de congés sera systématiquement refusée, sauf circonstances exceptionnelles.

Un agent ne pourra pas poser plus de 5 jours ouvrés d'ARTT consécutifs. Les périodes d'absence plus conséquentes devant être privilégiées par la pose de congés annuels selon les règles définies à l'article 37 du présent règlement.

Article 31

Les jours ARTT non pris au cours de l'année civile pour laquelle ils sont crédités ne peuvent pas être reportés.

Dans le cas où l'agent aurait, au 31 décembre, des jours ARTT non pris, il pourra les verser à sa demande, au compte-épargne temps.

Tous les jours ARTT non pris et non placés sur le compte-épargne temps au 31 décembre au plus tard seront définitivement perdus.

Article 32

Les jours d'ARTT non pris et non épargnés au départ de l'agent seront définitivement perdus et ne pourront pas faire l'objet d'une indemnisation.

Article 33

L'intégration de la journée de solidarité pour les agents communaux :

- Pour les agents disposant d'ARTT, l'intégration de la journée de solidarité se fera par la retenue d'un ARTT ;
- Pour les cadres au forfait jours, la journée de solidarité est considérée comme incluse dans le nombre de jours d'ARTT attribués forfaitairement ;
- Pour les agents ne bénéficiant pas d'ARTT et n'étant pas au forfait jours, la journée de solidarité sera incluse au planning, sur une période habituellement non travaillée. La durée de cette journée sera calculée au prorata de la quotité horaire des agents concernés.

Les agents qui n'exerceront pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre), auront droit à un crédit de jours ARTT calculé au prorata de la durée de services accomplis.

Les ARTT sont calculés sur l'année civile N pour l'année civile N. Le prorata se fera par conséquent au fur et à mesure de l'année.

Chapitre 2 : LES CONGES ANNUELS

Article 34

Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, peu importe qu'il s'agisse d'un agent à temps complet, temps partiel ou temps non complet.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés et correspondent au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent, soit :

Nombre de jours travaillés par semaine	Congés annuels
5 jours	25 jours (5 x 5 jours de travail par semaine)
4,5 jours	22,5 jours (5 x 4,5 jours de travail par semaine)
4 jours	20 jours (5 x 4 jours de travail par semaine)

Le décompte des jours de congés s'effectuera par demi-journées ou journées complètes, le calcul et le décompte des droits à congés en heures n'étant pas prévu par la réglementation.

Un solde de tout compte sera adressé à l'agent à son départ des effectifs.

Article 35

Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », seront accordés aux agents comme suit :

- 1 jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- 2 jours de congés supplémentaires, si l'agent a pris 8 jours ou plus de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Les agents annualisés dont les congés sont imposés par le service (ATSEM, Restauration), bénéficieront systématiquement des jours de fractionnement, même si les conditions rappelées ci-dessus ne sont pas respectées.

Article 36

Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent devra poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service.

Sauf exceptions règlementaires, l'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs.

La période de référence des congés étant l'année civile, les agents n'auront pas la possibilité de poser des congés par anticipation en puisant dans leurs droits à congés de l'année suivante.

Aussi, l'agent qui aura épuisé ses droits à congés aura la possibilité de solliciter un congé non rémunéré sous forme d'une disponibilité pour convenances personnelles conformément aux dispositions en vigueur.

Les congés non pris par un agent titulaire ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice. En revanche, lorsque l'agent non titulaire n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel, du fait de l'administration, de la fin du CDD ou du licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, il a droit à une indemnité égale à 1/10^{ème} de la rémunération brute totale perçue lors de l'année en cours.

Article 37

Le responsable de service ou, le cas échéant le directeur, devra s'assurer d'avoir en permanence, sur la totalité de l'année civile, au moins 50% de ses effectifs présents afin d'assurer la continuité de service.

Les congés devront être sollicités via le logiciel de gestion du temps de travail au moins 8 jours avant la date dudit congés. Passé ce délai, la demande de congés sera systématiquement refusée, sauf circonstances exceptionnelles.

La priorité dans le choix des congés sera donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoire soit âgés de 3 à 16 ans.

Article 38

Tout congé non pris au 31 décembre de l'année N ne peut être par principe reporté.

Un seuil de tolérance est néanmoins autorisé jusqu'à la fin des vacances d'hiver de l'année N+1.

Si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés non pris sont automatiquement reportés. Ce report est limité à 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum.

S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

Le report est accordé dans les cas suivants :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé de grave maladie

L'agent n'a pas à faire de demande expresse de report de ses congés annuels, il revient aux services des Ressources Humaines et de la Formation de les reporter automatiquement.

La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute prise de congés annuels, aux dispositions de l'article 37 du présent règlement.

Chapitre 3 : LES JOURS FERIES

Article 39

Une circulaire du ministère de la Fonction Publique fixe, pour chaque année scolaire, un calendrier des fêtes légales.

a) Jours fériés hors fête du Travail

Un jour de repos tombant un jour férié ne donne droit à aucune récupération ni gratification.

Le travail des jours fériés peut être gratifié par une indemnité prévue par la réglementation à l'appui d'une délibération de l'organe délibérant.

b) Le 1^{er} mai, fête du Travail

La fête du Travail du 1^{er} mai doit être obligatoirement chômée et payée exception faite des établissements ou services, qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail.

En conséquence, le travail du 1^{er} mai exercé dans le cadre de l'obligation de la continuité du service est obligatoirement compensé :

- Soit les agents perçoivent des heures supplémentaires au taux des heures du dimanche et jours fériés à la condition qu'un régime indemnitaire ait été institué ;
- Soit la journée du 1^{er} mai est récupérée heure pour heure.

c) La journée de solidarité

La journée de solidarité (sept heures proportionnellement au temps de travail) est fixée par délibération de l'organe délibérant de la collectivité, après l'avis du Comité Technique compétent (loi n°2008-351 du 16 avril 2008).

La journée de solidarité destinée au financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est mise en place avec le retrait d'une journée de congés de la bourse des congés conformément à la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Les agents à temps complet effectuent 7 heures supplémentaires non rémunérées sur leur durée annuelle de travail. Pour les agents à temps non complet les heures seront réduites au prorata de leur temps de travail.

A l'échelle nationale la journée de solidarité prend souvent la forme d'une journée de travail non rémunérée le Lundi de Pentecôte, cependant les agents de Franqueville-Saint-Pierre ne sont pas concernés par cette démarche et le lundi de Pentecôte reste un jour férié et chômé (circulaire ministérielle du 27 septembre 2005).

d) Les dispositions particulières aux jours fériés

Un jour de repos tombant un jour férié ne donne droit à aucune récupération ni gratification.

Le service accompli un jour férié, par l'agent, en dehors de son temps normal de travail sera considéré comme des heures supplémentaires.

Chapitre 4 : LES AUTORISATIONS D'ABSENCES

Article 40

Les autorisations spéciales d'absence sont précisées dans le tableau (annexe n°1).

Les décisions de refus prononcées quant aux demandes d'autorisation accordées sous réserve de nécessité de service doivent être motivées.

Aucune autorisation d'absence ne peut être accordée lorsque l'agent n'est pas en service (congé de tous ordres, maladie, maternité, journée de repos en temps partiel, récupération, RTT...).

La liste des autorisations d'absence est exhaustive, aucune autorisation d'absence pour un autre motif ne pourra être accordée.

Article 41

Toute demande d'autorisation spéciale d'absence doit être sollicitée dès connaissance de l'évènement.

En cas d'évènement imprévisible, l'agent devra en informer sans délai son responsable de Service et le service des Ressources Humaines et de la Formation de la Commune.

Les justificatifs permettant l'octroi des autorisations spéciales d'absence doivent être remis préalablement à la survenance de l'évènement ou, le cas échéant lorsque l'agent est dans l'impossibilité matérielle de fournir le justificatif avant cet évènement, dans les jours qui suivent celui-ci.

Dans tous les cas, si le justificatif n'est pas remis dans un délai maximum d'un mois après la survenance de l'évènement, le bénéfice de l'autorisation deviendra caduque faute de preuve et le temps accordé pour l'autorisation fera l'objet d'une retenue sur salaire pour absence de service fait.

Les justificatifs doivent être remis au service des Ressources Humaines et de la Formation.

Article 42

Pendant l'autorisation spéciale d'absence, l'agent sera réputé être maintenu en position d'activité et l'absence sera considéré comme service accompli sans réduire les droits à congés annuels.

Chapitre 5 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Article 43

Le compte épargne temps, ouvert de droit à la demande de l'agent, permet de cumuler des droits à congés annuels, à repos compensateurs ou de jours d'ARTT.

Les bénéficiaires sont les agents titulaires et les contractuels de droit public sur emploi permanent employés de manière continue, qui exercent leurs fonctions de manière continue depuis au moins un an.

Article 44

L'ouverture du compte-épargne temps étant de droit, elle peut être demandée, par écrit, à tout moment de l'année, à l'aide du formulaire papier ou dématérialisé.

Article 45

Le compte-épargne temps pourra être alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ;
- Les jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- Les jours de récupération au titre de la réduction du temps de travail (ARTT) ;
- Les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires et astreintes).

Le compte-épargne temps ne pourra donc pas être alimenté par les congés bonifiés et les autorisations spéciales d'absence quel que soit le motif.

Le nombre total de jours épargnés sur le compte-épargne temps ne pourra excéder 60 jours, reporté à 60 jours.

Le jour ouvré constitue l'unité de décompte du compte-épargne temps. Ainsi, les repos compensateurs devront être transformés en jours s'ils sont exprimés en heures, un jour correspondant au nombre d'heures moyen d'une journée de travail en référence à la durée journalière moyenne de travail correspondant au cycle retenu.

Article 46

La demande d'alimentation du compte-épargne temps devra se faire au moyen d'un formulaire papier ou dématérialisé à transmettre au service des Ressources Humaines et de la Formation avant le 31 décembre de chaque année.

Cette demande devra détailler la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte-épargne temps.

Article 47

Si l'agent récupère en congés annuels, il pourra choisir de fractionner l'utilisation de son compte-épargne temps, l'unité minimale étant la journée.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicables aux jours consommés dans le cadre du compte-épargne temps.

La demande d'utilisation du compte-épargne temps devra se faire au moyen d'un formulaire papier ou dématérialisé adressé au service des Ressources Humaines et de la Formation, selon les mêmes conditions de délai que les congés annuels vu à l'article 37 du présent règlement.

Article 48

Les agents qui ont placés des jours sur leur compte-épargne temps peuvent utiliser ses jours sous forme de congés annuels à l'aide du formulaire papier ou dématérialisé.

L'agent peut également décider de maintenir ses jours sur son CET dans la limite du plafond de 60 jours.

Chaque année, l'agent devra faire part de son choix au service des ressources humaines et de la formation, par écrit, des ou de l'option qu'il retient pour les jours qui sont placés sur son CET. Cette demande devra être faite au plus tard le 31 janvier de chaque année.

L'agent pourra bénéficier de droit, de tout ou partie de ses jours placés sur le CET sous forme de congés annuels à la fin des congés suivants :

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale

Article 49

L'agent placé en congés au titre du compte-épargne temps sera réputé en position d'activité et conservera le bénéfice de sa rémunération en intégralité.

Les congés pris au titre du compte-épargne temps sont sans influence sur l'acquisition des droits à ARTT.

L'agent sera informé annuellement et individuellement de ses droits épargnés et consommés.

Article 50

L'agent peut transférer les jours épargnés sur son CET à l'occasion d'une mobilité (mutation, intégration directe ou détachement au sein de la FPT, mobilités inter-fonctions publiques). Il conserve également ses droits à congés acquis au titre du CET dans les positions suivantes : mise à disposition, disponibilité, congé parental.

Article 51

Le compte-épargne temps devra être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent non titulaire.

Le compte-épargne temps devant être soldé avant le départ en retraite de l'agent, la date de départ en retraite sera fixée en conséquence.

En cas de retraite pour invalidité, de démission, de licenciement, de décès ou pour un non-titulaire, de fin de contrat, et en cas d'impossibilité de solder le compte-épargne temps avant l'échéance, une indemnisation sera appliquée.

Sous- Chapitre 5.2 : La Monétisation du CET

Article 52

a) Conditions d'exercice du droit d'option

La Commune autorise l'utilisation du compte épargne temps **sous forme de congés ou sa compensation financière**.

La compensation financière peut prendre deux formes :

- Paiement forfaitaire des jours épargnés ;
- Conversion des jours épargnés en points de retraite additionnelle (RAFP).

Le droit d'option est exercé par l'agent chaque année et porte sur l'intégralité des jours disponibles et non pas uniquement sur les jours épargnés au titre de la dernière année.

Il appartient en effet à l'agent seul d'exercer le droit d'option, dans les proportions qu'il souhaite, entre les différentes formes d'utilisation du CET :

- Les fonctionnaires CNRACL optent entre l'alimentation des jours épargnés sous forme de congés, le paiement forfaitaire ou la conversion en points RAFP.
- Les fonctionnaires affiliés au Régime Général et les non titulaires optent entre l'utilisation des jours épargnés sous forme de congés et le paiement forfaitaire

Cette liberté d'option est ouverte uniquement pour des jours épargnés au-delà des 15 premiers jours du CET pour un agent à temps complet. Pour des agents à temps partiel ou à temps non complet, ce nombre est proratisé en fonction de la quotité de travail effectuée.

Si lors de l'exercice du droit d'option le nombre des jours épargnés par l'agent est inférieur ou égal à 15 jours pour un agent à temps complet, l'agent ne peut utiliser ses droits que sous forme de congés.

Le nombre des jours inscrits sur le compte épargne temps est arrêté au terme de chaque année civile.

Le droit d'option doit être exercé au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

En absence d'exercice d'une option :

- Les jours excédant quinze jours sont pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle (RAFP) pour le fonctionnaire CNRACL.
- Les jours excédant quinze jours sont indemnisés pour l'agent non titulaire et le fonctionnaire IRCANTEC.

b) Indemnisation forfaitaire du CET

Le nombre des jours inscrits sur le CET doit être supérieur à quinze au terme de chaque année civile (année n) pour que l'indemnisation forfaitaire soit possible. Il appartient à l'agent d'opter pour l'indemnisation des jours épargnés et de déterminer le nombre des jours concernés au plus tard au 31 janvier de l'année suivante.

A défaut les jours inscrits sur le CET supérieurs à quinze seront automatiquement convertis en points RAFF.

Les jours faisant l'objet d'indemnisation sont alors retranchés du compte-épargne temps à la date d'exercice de l'option.

L'indemnisation forfaitaire des jours est effectuée en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de décembre.

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent.

Montants forfaitaires d'indemnisation du CET	
Pour les agents de catégorie C	83 € bruts / jour
Pour les agents de catégorie B	100 € bruts / jour
Pour les agents de catégorie A	150 € bruts / jour

Il s'agit de montants bruts desquels il faut retrancher la cotisation sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les taux de ces prélèvements sont respectivement de 7,5 % et 0,5 % mais leur assiette est limitée à 97 % du montant.

Les sommes qui sont versées à l'agent au titre de l'indemnisation du CET entrent, pour les fonctionnaires, dans l'assiette de cotisations RAFF dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres rémunérations accessoires, à savoir dans la limite de 20 % du traitement indiciaire et sur la base d'un taux de 10 %.

L'indemnité versée au titre de la monétisation du CET est imposable.

c) Prise en compte des jours au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux **fonctionnaires affiliés à la CNRACL**.

Le nombre des jours inscrits sur le CET doit être supérieur à quinze au terme de chaque année civile (année N) pour que la conversion en points RAFF soit possible.

Le versement des jours au régime de la retraite additionnelle consiste :

- En conversion des jours en valeur chiffrée sur la base des montants forfaitaires d'indemnisation dans un premier temps ;
- En calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ;
- En détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

Le versement des jours au régime RAFP est effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de décembre.

La valorisation des jours versés au régime RAFP n'entre pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu, contrairement aux jours ayant fait l'objet de l'indemnisation forfaitaire.

DEUXIEME PARTIE : REGLES RELATIVES A L'AGENT ET A LA VIE EN COLLECTIVITE

TITRE I. CARRIERE, REMUNERATION, SOLIDARITE, PROTECTION SOCIALE

Chapitre 1 : LA CARRIERE

Sous-chapitre 1.1 : L'avancement

Article 53

Pour les agents titulaires, la carrière possède un caractère évolutif comprenant des avancements, des promotions, des mutations dans d'autres collectivités. Les mutations s'effectuent à la demande des agents.

L'évolution de la carrière, décidée par l'autorité territoriale, fait l'objet d'un arrêté notifié à l'intéressé pour :

- *Avancement de grade*
- *Avancement d'échelon*

Article 54

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois :

- *soit par promotion interne,*
- *soit en passant un concours (externe, interne ou par le biais de la 3ème voie).*

Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Le changement de cadre d'emplois par le biais du concours peut se faire au sein de la même fonction publique ou dans une autre fonction publique. Un fonctionnaire peut se présenter au concours de son choix dès lors qu'il remplit les conditions exigées pour candidater (diplôme, ancienneté dans la fonction publique, etc...).

Article 55

L'avancement de grade entraîne l'agent vers des fonctions supérieures dans son cadre d'emplois (ce qui diffère de la promotion interne qui entraîne un changement de cadre d'emplois). Ils sont gérés selon un taux qui est librement fixé par la collectivité pour chaque grade et qui détermine un nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement au sein de la collectivité.

L'avancement de grade peut intervenir selon les modes de sélections suivants :

- **Avancement au choix** : l'autorité territoriale sélectionne les agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle justifient l'accès au grade supérieur. Le choix s'opère parmi l'ensemble des agents qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois,
- **Avancement après examen professionnel** : les agents promouvables sont sélectionnés à la suite d'un examen professionnel organisé au titre d'une année déterminée. L'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats, en fonction de leur valeur professionnelle et des acquis de leur expérience.
- **Avancement après un concours professionnel** : Dans ce cas l'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours professionnel.

Dans les deux premiers cas, les agents retenus sont inscrits, par ordre de mérite, sur un tableau annuel d'avancement. L'avancement de grade se traduit par une augmentation du traitement indiciaire et l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur. Il est subordonné à l'acceptation de l'emploi qui est proposé à l'agent.

Article 56

Le grade, dans lequel l'agent est nommé, comporte des échelons successifs auxquels il accède par l'ancienneté selon un cadencement unique. Les échelons sont fixés par les statuts particuliers des cadres d'emplois et se traduisent par une augmentation du traitement indiciaire de base, sans changement d'emploi. A titre de sanction disciplinaire, l'agent peut subir un abaissement d'échelon après avis du conseil de discipline.

Sous-chapitre 1.2 : L'entretien professionnel

Article 57

Les fonctionnaires et les contractuels bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Le compte rendu est communiqué dans les 15 jours suivant la date de l'entretien.

L'agent peut demander la révision du compte-rendu dans un délai de 15 jours suivant la notification du compte-rendu, en exerçant un recours hiérarchique.

A compter de la notification de la décision sur le recours hiérarchique, l'agent peut dans un délai d'un mois, saisir la commission administrative paritaire compétente.

L'entretien professionnel se réalise de la manière suivante :

- *l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent (N+1),*
- *l'évaluateur propose ensuite un compte-rendu pour notification à l'agent.*

La procédure d'entretien professionnel est présentée au travers du guide de l'entretien professionnel annexée au présent règlement (annexe n°4).

Sous-chapitre 1.3 : La formation

Article 58

Il existe 3 typologies de formations auxquelles peuvent prétendre les agents dans le cadre de leur parcours professionnel :

- Les formations d'intégration ou de professionnalisation, en lien direct avec les fonctions occupées. Il s'agit notamment des formations obligatoires ;
- Les formations portant sur l'apprentissage de la langue française ;
- Les formations de perfectionnement, qui vont permettre à un agent d'augmenter son niveau de compétence sur une méthode de travail ou un logiciel particulier ;
- Les préparations aux concours ou examens professionnels.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail de l'agent, et doivent être acceptées ou décidées par l'employeur.

Article 59

Les fonctionnaires bénéficient de formations obligatoires (formation d'intégration et de professionnalisation) et de formations facultatives accordées sous réserve de nécessités de service (formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, formation de perfectionnement et action contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française).

Les agents non titulaires bénéficient uniquement de formations non obligatoires octroyées sous réserve des nécessités de service (formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, formation de perfectionnement et action contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française).

Un recensement des demandes de formation est effectué chaque année en fin d'année en vue d'élaborer le plan de formation de l'année à venir. Ces demandes sont validées par le N+1.

Ce plan est présenté en comité technique de fin d'année pour le déroulement de l'année suivante. Les actions de formation gratuites sollicitées en cours d'année sont inscrites dans le plan de formation au « fil de l'eau ». Un bilan est présenté en comité technique de fin d'année.

FORMATIONS OBLIGATOIRES AGENTS STATUTAIRES

Formation d'intégration

Agent titularisable dans l'année du recrutement

toutes catégories (A/B/C)

toute filière

Formation initiale Sapeur-pompier et Police

Formation de Professionnalisation

Adaptation au premier emploi

Tout au long de la carrière (maintien des compétences et de l'employabilité)

Prise de poste à responsabilité

FORMATIONS NON OBLIGATOIRES TOUS AGENTS

Préparation concours et examens

Evolution de carrière

Formation de perfectionnement

Développement des compétences

Acquisitions de nouvelles compétences

Action de lutte contre illettrisme

pour apprentissage de langue française

AUTRES FORMATIONS OBLIGATOIRES REGLEMENTAIRES

Formation continu obligatoire

Police municipale

Formation assistant de prévention

Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

Toute formation liée aux obligations de l'employeur

Electricité, conduite d'engins...

AUTRES DISPOSITIFS

Congés formation

Validation des Acquis et de l'Expérience

Bilan de compétence

Congé de formation professionnelle

(voir art. 38 ci-dessous)

Article 60

Les agents titulaires ou non titulaires peuvent bénéficier du Compte Personnel d'Activité (CPA).

- *le compte personnel de formation (CPF).*¹
- *le compte d'engagement citoyen (CEC).*²

Ces droits bénéficient aux agents sans condition d'ancienneté de service. Ils sont portables en cas de mobilité.

Le CPF permet d'obtenir 24 heures de formation par an, dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures).

¹ Cf : Décret 2017-928 du 6 Mai 2017

² Cf : Décret 2016-1970 du 28 décembre 2016

Ces formations doivent avoir pour but d'acquérir un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnel ou le développement des compétences nécessaire à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent (service civique, réserve militaire, responsabilités associatives bénévoles...), à raison de 20 heures par an dans la limite de 60 heures. Ces droits pourront être utilisés pour suivre une formation permettant de mieux exercer les activités liées à l'engagement citoyen ou pour compléter les droits relevant du CPF dans l'objectif de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des deux prochaines années.

L'agent bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ne peut utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'il peut acquérir jusqu'à la date d'expiration de son contrat. L'agent peut également mobiliser le congé de formation professionnelle en complément.

Par ailleurs, pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, l'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé.

Si le projet d'évolution professionnelle vise à anticiper une situation d'inaptitude physique, les droits des personnes concernées peuvent être abondés d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures.

Article 61

Le temps de formation, acceptée ou décidée par l'employeur, est du temps de travail effectif.

Le temps passé par un agent en formation, sauf formation étrangère aux nécessités de service, sera comptabilisé à hauteur des obligations de services de l'agent le jour de la formation quels que soient le nombre d'heures de formation et le temps de trajet pour s'y rendre, selon les modalités ci-dessous :

- Pour une formation d'une durée inférieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour une demi-journée à hauteur et dans la limite des obligations de service habituelles de l'agent définies dans son planning prévisionnel ;
- Pour une formation d'une durée supérieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour une journée à hauteur et dans la limite des obligations de service habituelles de l'agent définies dans son planning prévisionnel.

A l'exception des formations étrangères aux nécessités de service, le temps passé par un agent en formation sur une période normalement non travaillée sera, quel que soit le cycle de travail de l'agent, comptabilisé selon les mêmes modalités prévues précédemment.

Article 62

L'agent qui effectue une formation, acceptée ou décidée par l'employeur, est considéré comme étant présent.

Il est, de ce fait, compris dans les effectifs de la structure et doit être pris en compte par le supérieur hiérarchique pour les 50% du planning.

Chapitre 2 : LA REMUNERATION

Sous-chapitre 2.1 : La rémunération après service fait

Article 63

La Paie des agents repose sur le principe du droit à rémunération après service fait.

Chaque fin de mois, la paie s'effectue par virement bancaire. Les agents sont informés de leur salaire mensuel via une fiche de paie remise à l'agent.

La rémunération est basée sur le traitement indiciaire de chaque agent en fonction de son nombre d'heures. A cela s'ajoute l'indemnité de résidence et le cas échéant : le Supplément Familial de Traitement, le régime indemnitaire, la prime de rendement, la Nouvelle Bonification Indiciaire ainsi que les astreintes et les indemnités de responsabilité des régisseurs pour les agents concernés.

Les agents doivent veiller à transmettre toutes les informations relatives à la paie (heures effectives, supplémentaires, situation familiale...) qui leur sont demandées dans les délais impartis, afin que le service des Ressources Humaines et de la Formation puisse s'organiser dans les meilleures conditions possibles.

Article 64

Le traitement indiciaire constitue l'élément essentiel de la rémunération. Il est déterminé par rapport à une grille indiciaire, en fonction du grade et de l'échelon. Chaque grade est affecté d'une échelle indiciaire fixé par décret. À chaque échelon correspond un indice brut (IB) de carrière.

Depuis le 1^{er} janvier 1983, une table de correspondance assigne à chaque indice brut un indice majoré (IM) qui servira de base au calcul du traitement. Pour un agent contractuel, l'affectation sur un indice est librement déterminé par l'administration.

Article 65

L'indemnité de résidence est une indemnité obligatoire a été instituée en vue d'atténuer les disparités du coût de la vie entre les différentes zones du territoire et notamment entre zones rurales et urbaines. Elle est indépendante des fonctions exercées.

Elle est versée mensuellement aux agents rémunérés sur la base d'un indice, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Elle représente un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension. Ce pourcentage varie selon la commune où exerce l'agent (zone 1 : 3%, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%). Pour la commune de Franqueville-Saint-Pierre, le pourcentage versé correspond à la zone 2, soit 1%. Concernant les agents à temps partiel ou à temps non complet, l'indemnité de résidence est proratisée en fonction du temps de travail.

Article 66

Le supplément familial de traitement (SFT) est un avantage obligatoire, à finalité sociale, attaché au nombre d'enfants à charge.

Il est cumulable avec les prestations familiales légales versées par la Caisse d'Allocations Familiales. La notion d'enfant à charge est celle retenue pour les prestations familiales, à savoir tout enfant jusqu'à 16 ans et tout enfant de moins de 20 ans dont la rémunération éventuelle n'excède pas 55% du SMIC.

La demande de cette indemnité doit émaner de l'agent par une demande écrite au service des Ressources Humaines et de la Formation.

Lorsque les deux parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent.

En cas de séparation :

- *Si un seul des parents est fonctionnaire. Le SFT est calculé en prenant en compte tous les enfants dont l'ex-époux(se) ou partenaire de Pacs est le parent ou à la charge et en fonction de son indice. Le SFT est versé à chaque parent au prorata des enfants à sa charge,*
- *Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils partagent la garde des enfants le SFT est versé à chacun des ex-époux(se) ou partenaire de Pacs au prorata des enfants dont il a la charge effective et permanente (c'est-à-dire, logé, nourri...). Il est calculé pour chaque parent en fonction de son propre indice.*

Un agent peut demander que le SFT soit calculé en prenant en compte tous les enfants dont son ex-époux(se) ou partenaire de Pacs a la charge et en fonction de l'indice de celui-ci. Ainsi calculé, le SFT lui est ensuite versé au prorata des enfants à charge. L'agent doit faire la demande par écrit au service gestionnaire de l'ex-époux(se) ou partenaire de Pacs.

L'un des parents vit seul avec 1 enfant : il perçoit la moitié du SFT pour 2 enfants à son indice.

L'autre parent a 2 enfants issus de sa nouvelle union en plus de l'enfant né de sa précédente union, soit 3 enfants à charge : il perçoit 3/4 du SFT pour 4 enfants à son indice.

Si le 1^{er} parent demande à bénéficier du SFT au titre de son ex-époux(se) ou partenaire de Pacs, il percevra un complément de SFT égal à la différence entre la moitié du SFT au titre de 2 enfants à son propre indice et 1/4 de SFT au titre de 4 enfants à l'indice du 2nd parent.

Le SFT peut continuer à être versé en cas de garde alternée des enfants entre les 2 parents séparés.

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT est partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation de l'allocataire.

Nombre d'enfant	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6	130,81 €	206,17 €

Sous-chapitre 2.2 : Le régime indemnitaire

Article 67

L'ensemble des agents titulaires et en contrat à durée indéterminée de Franqueville-Saint-Pierre (exception faite des agents de la Police Municipale) bénéficient du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Les dispositions régissant le régime indemnitaire des agents communaux (hors Filière Police Municipale) sont intégrées au présent règlement intérieur du personnel communal en **son Annexe n°6**.

Les dispositions régissant le régime indemnitaire des agents relevant de la Filière Police municipale sont intégrées au présent règlement intérieur du personnel communal en **son Annexe n°9**.

Chapitre 3 : LA SANTE ET LA SOLIDARITE

Sous-chapitre 3.1 : Les droits à congés pour raison de santé

Article 68

Tout agent en congé maladie doit transmettre au service des Ressources Humaines et de la Formation un avis d'interruption de travail dans les quarante-huit heures suivant le début du congé et en informe dans la mesure du possible son chef de service/directeur.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà du délai prévu ci-avant, l'agent est informé par courrier du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à la collectivité est réduit de moitié.

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Le retard de transmission des avis d'interruption de travail pourra par ailleurs entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire.

En cas d'accident de service ou de trajet, la victime ou tout agent témoin (Collègue, responsable de service/directeur...) de l'accident doit avertir immédiatement son responsable de service.

Le responsable de service ou son référent se rendent dans les plus brefs délais au service des Ressources Humaines et de la Formation afin de compléter la déclaration administrative de l'accident de service ou de trajet en présence de la victime ou des témoins de l'accident.

En cas de retard dans l'accomplissement de ces formalités, l'agent est susceptible de se voir refuser les garanties attachées aux congés pour accident de service ou de trajet en raison de l'impossibilité d'établir le lien de causalité entre l'accident et le service.

En cas de refus de reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident de service ou de trajet d'un agent titulaire ou stagiaire relevant du régime spécial CNRACL, la commission de réforme est saisie.

c) Pour les fonctionnaires.

- Les maladies non professionnelles.

Type de congé	Durée et rémunération	Le temps partiel thérapeutique
Congé maladie	3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement.	Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection.
Congé longue maladie	1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.	
Congé longue durée	3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.	
Congé longue durée (maladie contractée en service)	5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.	

- Les maladies professionnelles et accident de service.

Type de congé	Durée	Rémunération
Accident de service	Pendant toute la période d'incapacité jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise en retraite (ou licenciement pour inaptitude physique pour les fonctionnaires stagiaires)	100%
Maladie professionnelle		

d) Pour les agents contractuels :

- Les maladies non professionnelles.

Type de congé	Condition de durée de service	Rémunération
Congé de maladie ordinaire	Disposer de 12 mois de service continu	Après 4 mois de services - 1 mois plein traitement - 1 mois demi-traitement
		Après 2 ans de services - 2 mois plein traitement - 2 mois demi-traitement
		Après 3 ans de services - 3 mois plein traitement - 3 mois demi-traitement
Congé grave maladie	Compter au moins 3 années de service	- 1 an à plein-traitement - 2 ans à demi-traitement

- Les maladies professionnelles et accident de travail.

Type de congé	Durée	Rémunération
Accident de travail	Pendant toute la période d'incapacité de travail. Jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.	100 % du traitement pendant :
Maladie professionnelle		- 1 mois dès entrée en fonctions, - 2 mois après 1 an de services, - 3 mois après 3 ans de services.

Article 69

Lorsque l'arrêt maladie survient avant une période de congé annuel, l'agent est de plein droit placé en congé de maladie. Si l'arrêt se prolonge sur la période où l'agent devait bénéficier de congés annuels, ces derniers seront automatiquement reportés à une date ultérieure.

Les congés annuels qui n'auront pu être pris interviendront après présentation d'une nouvelle demande par l'agent.

Lorsque l'arrêt maladie survient au cours d'une période de congé annuel, les congés non pris du fait de cette interruption pourront être accordés ultérieurement sous réserve de la présentation par l'agent d'un avis d'interruption de travail et d'une nouvelle demande de congé.

Enfin, lorsque la prise de congés fait suite à une période de maladie, l'agent peut prendre, sous réserve de l'accord de son chef de service/directeur, lesdits congés sans avoir besoin de reprendre son activité une journée après l'arrêt.

Sous-chapitre 3.2 : Le don de jours de congés

Article 70

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 dispose qu'un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (CA ou RTT), qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui :

- *assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,*
- *vient en aide à une personne proche (conjoint, parent...) atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.*

Section 1 : Les dispositions générales

Article 71

Au sens du décret, s'entendent comme donateurs ou bénéficiaires dans le présent règlement :

- *les agents administratifs, techniques et spécialisés,*
- *les agents contractuels.*

Article 72

Le don peut porter sur (article 2 du décret 2015-580) :

- **le congé annuel** (incluant les jours de congés supplémentaires dit « hors périodes ») : il ne peut être donné que tout ou partie de sa durée excédant vingt jours (correspondant à la cinquième semaine),
- **les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (A.R.T.T.)** qui peuvent être donnés en partie ou en totalité,
- les jours provenant du **compte épargne temps** (CET).

Article 73

Le don de jours de repos non épargnés sur un compte épargne temps peut être réalisé jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jours de congés ont été acquis. Le don de jours de repos épargnés sur le CET peut être réalisé à tout moment.

Section 2 : Les démarches et conditions préalables

Article 74

L'agent qui souhaite donner des jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale en indiquant le nombre de jours qu'il souhaite donner. Le don est définitif après accord du chef de service.

L'anonymat est garanti au donateur.

A défaut de précision contraire, le donateur peut ou non indiquer l'identité du bénéficiaire, sous réserve que ce dernier ait autorisé le service à communiquer son identité.

Article 75

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale qui vérifie que les conditions sont remplies.

Les conditions ouvrant droit au bénéfice de ces jours de repos sont les suivantes :

- *l'agent assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants*
- *l'agent vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées à l'article L3142.6 du code du travail à savoir :*
 - *son conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (article L512-16 du code de la sécurité sociale), collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (oncle et tante, neveu et nièce, cousin et cousine, petit(e) neveu/nièce, grand(e) oncle/tante),*
 - *un ascendant, descendant et collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, partenaire ou concubin,*
 - *une personne âgée ou handicapée avec laquelle le bénéficiaire réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*
- *l'agent concerné devra adresser à l'employeur un certificat médical détaillé, sous pli confidentiel établi par un médecin chargé de suivre l'enfant ou la personne concernée.*

Ce certificat devra attester :

- *soit de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident et qu'une présence soutenue du parent est indispensable,*
- *soit de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne concernée,*

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Section 3 : L'utilisation des jours

Article 76

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier au titre du don de jours de repos est plafonnée à **quatre-vingt-dix (90) jours par enfant, par année civile**.

Les congés pris au titre des jours donnés peuvent être fractionnés à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

Le don est fait sous la forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

L'agent pourra cumuler ce don avec ses congés et avec tout dispositif d'accompagnement prévu dans ce cadre.

Le bénéficiaire peut cumuler consécutivement avec les jours de repos donnés, les congés annuels et les congés bonifiés.

Par dérogation au droit commun des absences, le bénéficiaire de jours de congés peut être absent du service plus de trente et un jours consécutifs.

Article 77

Le bénéficiaire d'un don ne peut alimenter son compte épargne temps avec les jours de repos donnés non utilisés. Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire qui n'a pas épuisé l'ensemble des jours de repos donnés.

Les jours de repos non utilisés par le bénéficiaire sont restitués à l'autorité territoriale.

La période de congé est considérée comme du service effectif.

Le bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération à l'exception des primes non forfaitaires liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (ex : remboursement de frais, heures supplémentaires...).

L'autorité territoriale peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire respecte les conditions du don.

Article 78

Les chiffres donnés ci-dessous, s'entendent pour un agent exerçant ses fonctions à temps plein. Une proratisation est effectuée pour les agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet.

Dans le respect des dispositions des articles 29 et 30 du présent règlement, les agents peuvent effectuer un don, en s'assurant de conserver un minimum de 4 semaines de congés pris impérativement au titre des congés annuels soit 20 jours.

Article 79

Le don de jours de repos se fait obligatoirement par journée entière. Les agents doivent effectuer, selon leur statut, un don par tranche de 7h.

Les personnels administratifs, techniques et spécialisés effectuant un don devront s'acquitter d'une augmentation de leur temps de travail de 7h par jour de repos donné.

Article 80

Conformément à la réglementation, un agent peut recevoir un maximum de 90 jours de repos par année civile soit : $90 \times 7h = 630$ heures. Les personnels administratifs, techniques et spécialisés utilisent 7h00, pour une journée, à déduire du montant forfaitaire dont ils bénéficient.

Section 4 : La gestion administrative des dons

Article 81

Le service des Ressources Humaines et de la Formation est chargé de la gestion administrative des dons de jours de repos. Le service gère un compte commun qui est agrémenté par les dons spontanés de jours de repos et par les jours qui n'ont pas été utilisés par les bénéficiaires. Ce compte est utilisé uniquement dans le cadre du don de jours de repos.

Les agents qui souhaitent donner tout ou partie de leurs congés dans la limite de la quotité définie par le décret peuvent :

- *effectuer un don de manière spontanée,*
- *effectuer un don à la suite d'une demande d'un agent.*

L'agent formule par écrit son intention de donner des jours de repos à l'aide du formulaire papier ou dématérialisé type joint au présent règlement. L'offre de don est transmise par voie hiérarchique au service des Ressources Humaines et de la Formation.

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jour de repos formule sa demande par écrit à l'aide du formulaire papier ou dématérialisé type joint au présent règlement.

Sa demande est transmise par voie hiérarchique au service des Ressources Humaines et de la Formation, sous pli confidentiel. Dans un délai de 15 jours, le service informe le demandeur de la prise en compte de la demande et de sa recevabilité.

Dès réception de la demande, le service des Ressources Humaines et de la Formation étudie sa recevabilité.

Si la demande est jugée recevable, le service peut faire un appel aux dons auprès des personnels, si le solde n'est pas suffisant sur le compte commun. Dans cette situation, le demandeur peut autoriser le service à divulguer son identité dans le cadre de l'appel aux dons.

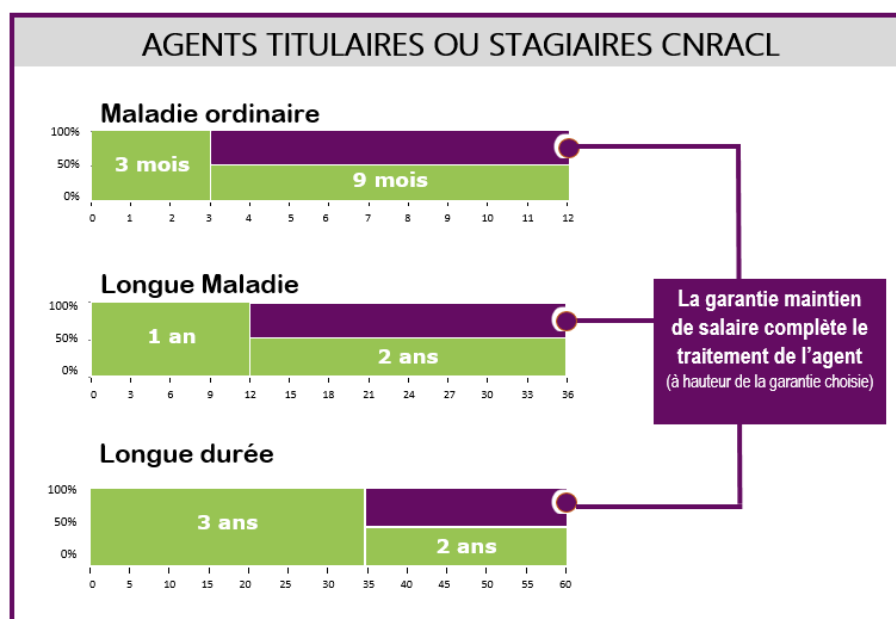
Chapitre 4 : LA PROTECTION SOCIALE ET L'ACTION SOCIALE

Article 82

Article 82.1 – La participation employeur à la prévoyance

La prévoyance est un dispositif qui permet de couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès.

Pour les agents territoriaux, elle garantit le maintien d'une partie des revenus en cas d'arrêt prolongé (maladie, accident, maternité) même à demi-traitement.



Les agents éligibles à la participation sont :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public (contrat d'un an minimum)
- Les agents majeurs en contrat de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) d'une durée minimale d'un an

La Commune participe financièrement à hauteur maximale de 14,00 € par mois pour un équivalent temps plein et par agent qui aura adhéré au contrat « Prévoyance » proposé concernant la garantie de base via la MNT. L'objectif est de permettre aux agents aux plus petites rémunérations de ne pas renoncer à cette couverture essentielle.

Chaque agent aura donc la possibilité d'adhérer par un contrat individuel aux garanties auxquelles il souhaite souscrire avec en offre de base « le maintien de rémunération » couvrant l'incapacité de travail en y intégrant ou non l'indemnisation du régime indemnitaire qu'il perçoit.

Article 82.2 – La participation employeur à la santé via un contrat labellisé

La mutuelle santé complète les remboursements de la Sécurité sociale pour les frais médicaux (hospitalisation, consultations, optique, dentaire, médicaments, etc.).

Les agents éligibles à la participation sont :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public (contrat d'un an minimum)
- Les agents majeurs en contrat de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) d'une durée minimale d'un an

Exclusions : Les agents en disponibilité, en contrat de remplacement, occasionnels, saisonniers, vacataires.

La participation employeur à la mutuelle santé est obligatoire pour les collectivités territoriales, avec un minimum de 15 € bruts par mois et agent. Elle est versée mensuellement et est soumise aux cotisations sociales et est imposable.

La commune a choisi d'opter pour un dispositif de labellisation c'est-à-dire de ne pas imposer un organisme santé pour tous les agents et de moduler sa participation en fonction des critères suivants :

- La catégorie hiérarchique (A, B ou C) ;
- La situation familiale (célibataire ou famille).

Définition de la famille :

- Les foyers avec ou sans enfant(s) ;
- Les foyers mariés, pacsés ou en concubinage notoire ;
- Les foyers « famille mono parentale » ;
- L'agent produira une attestation de l'assureur avec la mention d'au moins un ayant droit ;
- La production d'un acte de naissance, d'une copie du livret de famille ou d'une attestation de scolarité pour le ou les enfants à charge de moins de 20 ans (*au sens des prestations familiales*) ;

Catégorie	Statut familial	Participation employeur (brut/mois)
Catégorie C* ¹	Célibataire	25 €
Catégorie C* ¹	Famille	30 €
Catégorie B	Célibataire	20 €
Catégorie B	Famille	25 €
Catégorie A	Célibataire	15 €
Catégorie A	Famille	20 €

**1 et contrats aidés / apprentissage*

Pour bénéficier de la prise en charge, l'agent devra transmettre les pièces suivantes :

- Fournir une attestation de labellisation avec au moins un ayant droit au service des Ressources Humaines (une fois par an) ;
- Transmettre les justificatifs familiaux si applicable (livret de famille, attestation de scolarité pour les enfants, ...)

Une fois ces éléments validés, la participation employeur sera versée directement sur votre paie.

Article 83

Dans un souci d'amélioration des conditions de vie des agents et de leurs familles, la collectivité est adhérente à l'ADAS dont la vocation est d'apporter à ses bénéficiaires des prestations diverses à caractère social et familial (aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques-réduction...).

L'adhésion à l'ADAS est gratuite et celle-ci est assurée par le service des Ressources Humaines et de la Formation au bénéfice des agents suivants :

- *agents fonctionnaires titulaires et stagiaires,*
- *contractuels de droit public ou de droit privé dès lors que ces derniers disposent d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à six mois ou d'une ancienneté cumulée ininterrompue d'au moins six mois au sein de la collectivité.*

La commune organise chaque année, en décembre, une séance récréative de Noël au bénéfice des enfants du personnel.

A cette occasion, il est attribué une carte cadeau d'une valeur de 30 € pour le compte des seuls enfants légitimes, naturels, recueillis ou adoptifs âgés au plus de 12 ans au 1^{er} janvier de l'année de la séance récréative

Cette prestation est servie aux seuls agents :

- *titulaires et stagiaires de la fonction publique,*
- *contractuels de droit public et de droit privé en activité au 1^{er} octobre de l'année de la séance récréative et disposant à cette date d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à quatre mois ou d'une ancienneté cumulée d'au moins quatre mois depuis le 1^{er} janvier de l'année de la séance récréative.*

L'attribution de la carte cadeau ne vaut que pour un seul et même enfant. En conséquence, un couple d'agent ne saurait se voir attribuer deux bons d'achat ou chèques cadeau pour le même enfant.

Article 84

Les agents titulaires et contractuels de la Commune de Franqueville-Saint-Pierre peuvent bénéficier d'un remboursement partiel de leur frais de transport en commun et de service public de location de vélo (Type Cy'clik) dans le cadre du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail.

Le remboursement s'effectue sur présentation d'un justificatif de titre de transport nominatif au service des Ressources Humaines et de la Formation professionnelle, pour un abonnement mensuel, hebdomadaire ou un renouvellement tacite à nombre de voyage limité ou illimité délivré par une entreprise publique de transport de personnes ou de location de vélos.

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursés. La prise en charge par la collectivité est fixée à 50% du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de deuxième classe et dans la limite de 72,5 euros chaque mois. Les remboursements sont mensuels et intégrés à la paie de l'agent.

La prise en charge partielle des transports est suspendue pendant la durée du congé, en cas de :

- *Congé de maladie*
- *Congé de maternité et d'adoption*
- *Congés de paternité et de présence parentale*
- *Congés de formation professionnelle*
- *Congés de formation syndicale*
- *Congés de solidarité familiale*
- *Congés de bonifié*
- *Congés annuels pris au titre du compte épargne temps*

Les agents dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 50% d'un temps complet se voient remboursés avec un taux limité à la moitié de la prise en charge de la collectivité, soit 36,37 euros.

Toutefois les agents qui bénéficient d'un véhicule de fonction, d'autre indemnisation de leur frais de transport pour ce trajet, de transport gratuit ou encore d'un logement de fonction dans les conditions telles qu'il ne comporte aucun frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail ne sont pas concernés par cette indemnisation.

Article 85

Les agents peuvent bénéficier une fois par an d'un tarif réduit pour l'achat de billets de train SNCF aller-retour à l'occasion d'un congé annuel.

Le titulaire du billet peut inscrire sur le titre de transport les personnes de sa famille suivantes :

- *Son conjoint et ses enfants de moins de 21 ans,*
- *Son père et/ou sa mère.*

La réduction est de 25 % pour un voyage aller-retour d'au moins 200 kms en tout et celle-ci peut être portée 50 % si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques-vacances.

Afin de bénéficier de ce dispositif, l'agent doit adresser le formulaire papier ou dématérialisé correspondant au Service des Ressources Humaines et de la Formation qui se chargera de compléter le volet « employeur ».

Le reste du formulaire papier ou dématérialisé doit être complété par l'agent lui-même et être adressé à la SNCF au moins 24 heures avant le départ.

Le formulaire papier ou dématérialisé « billet congé annuel » est disponible auprès du Service des Ressources Humaines et de la Formation ainsi que sur le serveur commun de la Mairie.

Chapitre 5 : LES DEPLACEMENTS ET INDEMNISATION

Sous-chapitre 5.1 : La mission

Article 86

Est en mission l'agent qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

L'agent envoyé en mission doit au préalable remplir un ordre de mission permanent ou non permanent et le faire signer auprès de son supérieur hiérarchique ainsi que par l'autorité territoriale ou par un fonctionnaire ayant délégation à cet effet, même si le déplacement n'engendre pas le remboursement de frais.

L'ordre de mission est accompagné, au verso, d'une attestation sur l'honneur de la validité du permis de conduire détenu par l'agent.

L'ordre de mission est établi par l'agent qui conserve son exemplaire original. Une copie est transmise au service des Ressources Humaines et de la Formation.

Article 87

Un ordre de mission permanent peut être délivré, d'une part, au personnel exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, d'autre part, à l'agent appelé à se déplacer fréquemment dans la limite géographique fixée (département).

Le déplacement doit avoir lieu en dehors de la résidence administrative et/ou familiale et tout changement doit faire l'objet d'un nouvel ordre de mission. La validité de l'ordre de mission, qui ne peut excéder douze mois.

Il est attribué uniquement pour les déplacements concernant des événements ponctuels. Le déplacement doit avoir lieu en dehors de la résidence administrative et/ou familiale.

La distinction entre résidences administrative et familiale :

En principe, lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, il peut prétendre à la prise en charge des frais engagés, à compter de sa résidence administrative.

A titre dérogatoire, le point de départ de l'indemnisation est la résidence familiale, dès lors que le trajet est plus direct pour l'agent et plus économique pour lui et la collectivité.

Article 88

Pour le décompte des indemnités, les horaires de début et de fin de mission correspondent aux horaires inscrits sur les titres de transport ou sur l'ordre de mission.

Pour tenir compte du délai nécessaire pour rejoindre une gare et pour en revenir, un délai forfaitaire d'une heure est pris en compte dans la durée de la mission avant l'heure de départ et aussi après l'heure de retour.

Ce délai est porté à 3 heures en cas d'utilisation de l'avion.

Le délai forfaitaire peut être dépassé en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles.

Sous-chapitre 5.2 : L'indemnisation des transports collectifs

Article 89

Le déplacement doit se faire selon la voie la plus directe et la plus économique, en recourant au moyen de transport le mieux adapté à la nature du déplacement.

Le recours aux transports collectifs et aux véhicules de service doit être privilégié. Le recours à d'autres moyens de transport est apprécié au cas par cas, dans l'intérêt du service et dans les conditions énumérées ci-après.

Enfin, conformément aux dispositions prévues par l'article 9 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, celles-ci ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.

Article 90

Dans le cadre de la politique communale visant à promouvoir les actions susceptibles de protéger l'environnement, le recours au transport collectif doit être privilégié pour les déplacements au sein de la Métropole Rouen Normandie (Réseau bus, métro, train...).

Dans le cas où l'utilisation des transports collectifs ne serait pas possible (ex. : difficulté d'accéder au lieu de la réunion...), l'agent devra en priorité faire une demande de réservation de véhicule de service municipal et n'envisager de prendre son véhicule personnel qu'en cas d'indisponibilité d'un véhicule de service municipal.

Article 91

Les déplacements en dehors du territoire de la Métropole Rouen Normandie doivent se faire par la voie la plus directe et la plus économique. Aussi, les transports sont effectués prioritairement en 2^{ème} classe pour les trajets par voie ferroviaire et en classe économique pour les trajets par voie aérienne.

Article 92

La prise en charge et le remboursement des titres de transport ferroviaires se limitent au prix du billet en seconde classe.

Le recours à la première classe est envisagé dans le seul cas où des conditions tarifaires plus avantageuses peuvent être justifiées par l'agent.

Lorsque l'accès à un train est soumis au paiement d'un supplément de prix dûment justifié par la mission, le remboursement de ce supplément est autorisé sur présentation des pièces justificatives.

Le remboursement de la couchette ou du wagon-lit est exclusif de l'indemnité de nuitée. Pour les déplacements de nuit par train, entre 0 heure et 5 heures, et lorsque la prestation n'est pas incluse dans le prix du billet, les frais de petit déjeuner peuvent être remboursés au réel, dans la limite du plafond réglementaire pour un repas, sur présentation des justificatifs (notamment titre de transport et facture).

Article 93

Le recours à la voie aérienne peut être autorisé pour les déplacements :

- *situés en dehors des grands axes ferroviaires,*
- *supérieurs à 600 kms,*
- *pour lesquels la durée du déplacement s'en trouverait globalement augmentée, de plus d'une journée, en raison du mode de transport utilisé.*

Pour des trajets inférieurs à 600 kms, l'autorisation n'est valable que lorsque des circonstances exceptionnelles de voyage le justifient (urgence essentiellement).

Le recours à la voie aérienne doit au préalable faire l'objet d'une justification écrite validée par l'autorité territoriale.

A défaut, la prise en charge et le remboursement du déplacement seront effectués sur la base du prix d'un billet de train en seconde classe.

La prise en charge et le remboursement des titres de transport aérien se limitent au prix du billet en classe économique. L'agent en mission doit par ailleurs anticiper en amont le recours au transport aérien afin de bénéficier de tarifs avantageux.

Le temps passé à bord des avions n'ouvre droit à aucune indemnité de nuitée ou de repas, sauf dans le cas où le prix du billet ne comprend pas la fourniture du repas.

Aucun remboursement n'est accordé à l'agent en déplacement temporaire au titre des bagages personnels transportés en excédent de la franchise consentie par les compagnies de navigation aérienne.

Sous-chapitre 5.3 : L'indemnisation des transports non collectifs

Article 94

Seuls les frais de parc de stationnement ainsi que, le cas échéant, de péage d'autoroute sont réglés par l'agent en déplacement et pris en charge par la collectivité sur présentation des pièces justificatives et sur la base des frais réellement exposés.

Article 95

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule à moteur pour les besoins du service sont indemnisés de leurs frais de transport sur la base des indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par arrêtés ministériels.

L'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel, pour les besoins du service, peut être remboursé de ses frais de parc de stationnement et de péage d'autoroute sur présentation des pièces justificatives et sur la base des frais réellement exposés.

Sous-chapitre 5.4 : L'indemnisation de l'hébergement et des repas

Article 96

L'agent qui se déplace pour l'exécution de son service, hors de sa résidence administrative et/ou familiale, peut percevoir des indemnités de mission recouvrant, en plus des frais liés aux transports, l'hébergement et les repas.

Le remboursement des frais engagés par les agents en mission se fait sur la base des pièces justificatives fournies par les intéressés, dans la limite des plafonds réglementaires.

Article 97

Les hébergements, quelque que soit leur type, doivent inclure les frais liés au petit déjeuner en sus de la nuitée. Le petit déjeuner est toutefois pris en charge, lorsque celui-ci n'est pas compris dans le prix de la réservation.

Pour prétendre à ce remboursement, l'agent doit se trouver en mission, pendant la totalité de la période comprise entre 0 heure et 5 heures.

En application de l'arrêté ministériel du 03 juillet 2006 modifié en vigueur à la date d'approbation du présent règlement, le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement est fixé à :

- 90 € par nuit pour un hébergement en province,
- 120 € par nuit pour un hébergement au sein d'une grande ville (population légale égale ou supérieure à 200 000 habitants) ou d'une commune de la métropole du Grand Paris,
- 140 € par nuit pour un hébergement à Paris,
- 150 € par nuit pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, à Paris comme en Province.

S'agissant d'un remboursement forfaitaire lié à la durée du déplacement, l'engagement des frais quel que soit le montant, donne droit au versement de l'intégralité des indemnités d'hébergement même si l'agent a engagé une somme inférieure.

Article 98

En application des dispositions précitées, l'agent perçoit une indemnisation forfaitaire de ses repas pris dans le cadre de la mission, dans la limite du plafond réglementaire de 20 € et dans les conditions suivantes :

- *s'il se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 12 heures et 14 heures pour le repas de midi, et entre 19 heures et 21 heures pour le repas du soir (pas d'indemnisation pour les petits déjeuners),*
- *et si les repas ne lui sont pas fournis gratuitement.*

L'indemnité de repas est réduite de 50% lorsque l'agent a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou assimilé à l'occasion d'un stage ou d'une formation.

S'agissant d'un remboursement forfaitaire lié à la durée du déplacement, l'engagement des frais quel que soit le montant, donne droit au versement de l'intégralité des indemnités de repas même si l'agent a engagé une somme inférieure.

Sous-chapitre 5.5 : L'indemnisation des déplacements en stage ou en formation

Article 99

Les formations se déroulant au sein du CNFPT ou de l'INET dépendent d'un régime de remboursement de frais spécifique.

▪ Les frais de transport

La collectivité prend en charge les vingt (20) premiers kilomètres, le CNFPT et l'INET ne remboursant les déplacements qu'à compter du vingt-et-unième (21^{ème}) kilomètre.

Pour les déplacements au sein de la Métropole Rouen Normandie, le remboursement s'effectuera forfaitairement pour un ticket de bus aller et un ticket de bus retour si le site de destination est desservi par l'offre de transport en commun ; à défaut sur la base du barème kilométriques.

Pour les déplacements hors Métropole Rouen Normandie, le remboursement s'effectuera sur le barème kilométrique en vigueur, pour les vingt (20) premiers kilomètres.

Les billets de train ou d'avion sont pris en charge par le CNFPT ou l'INET et font par conséquent l'objet d'aucune indemnisation de la part de la collectivité.

▪ Les frais de repas

Le CNFPT et l'INET prenant en charge l'indemnité repas de l'agent en formation, aucun remboursement ne sera effectué par la collectivité.

▪ Les frais d'hébergement

Le CNFPT et l'INET prenant en charge les frais d'hébergement de l'agent en formation, aucun remboursement ne sera effectué par la collectivité.

Article 100

Pour les formations dans d'autres organismes :

▪ Les frais de transport

Pour les déplacements au sein de la Métropole Rouen Normandie, le remboursement s'effectuera forfaitairement pour un ticket de bus aller et un ticket de bus retour si le site de destination est desservi par l'offre de transport en commun ; à défaut sur la base du barème kilométriques.

Pour les déplacements hors Métropole Rouen Normandie, le remboursement s'effectuera sur le barème kilométrique en vigueur.

▪ Les frais de repas

Les frais de repas lors d'une formation dans un organisme autre que le CNFPT ou l'INET seront remboursés aux frais réels dans la limite de 20 euros, sur présentation des justificatifs.

▪ Les frais d'hébergement

Les frais d'hébergement seront remboursés aux frais réels, dans la limite du barème législatif en vigueur, sur présentation des justificatifs.

La totalité des types d'hébergements est pris en charge (hôtel, Airbnb, ...).

Sous-chapitre 5.6 : L'indemnisation des déplacements aux préparations au concours, aux concours ou aux examens professionnels

Article 101

Les déplacements pour concours et examens professionnels de la fonction publique :

▪ Les frais de transport

Pour les déplacements hors Métropole Rouen Normandie, le remboursement s'effectuera sur les mêmes dispositions que les dispositions des articles 90 à 93 du présent règlement, relatif à l'indemnisation en cas de recours aux transports collectifs en dehors de la Métropole Rouen Normandie, ou à un véhicule de service ou à son véhicule personnel, dans la limite d'un aller-retour par jour d'épreuve, sur présentation des justificatifs pour un seul examen ou concours par an.

▪ Les frais de repas

Les frais de repas lors du passage d'un concours ou d'un examen professionnel seront remboursés aux frais réels dans la limite de 20 euros, à hauteur d'un repas par jour d'épreuve, sur présentation des justificatifs pour un seul examen ou concours par an.

▪ Les frais d'hébergement

Pour les examens professionnels ou concours réalisés au sein du territoire de la Métropole Rouen Normandie, aucun frais d'hébergement ne sera pris en charge par la collectivité. Pour les autres lieux,

les frais d'hébergement seront remboursés aux frais réels, dans la limite du barème législatif en vigueur, sur présentation des justificatifs.

La totalité des types d'hébergements est pris en charge (hôtel, Airbnb, ...).

Sous-chapitre 5.7 : L'indemnisation des déplacements domicile -travail – forfait « mobilités durables »

Article 102

Bénéficiaires

Les fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires titulaires, contractuels de droit public et les agents recrutés sur un contrat de droit privé peuvent prétendre au versement de cette indemnité.

Un agent ne peut toutefois pas y prétendre s'il bénéficie déjà d'un logement de fonction sur son lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail, ou encore s'il est transporté gratuitement par son employeur.

Article 103

Conditions d'application

Les agents communaux concernés peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés sous forme d'un forfait mobilités durables, au titre de leurs déplacements pendant un nombre minimal de jours sur une année civile entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- leur cycle y compris à assistance électrique ;
- leur engin de déplacement personnel motorisé non-thermique tel que défini aux 6.14 et 6.15 de l'article R. 311-1 du code de la route ;
- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail.

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur de l'agent auprès de la collectivité au plus tard le 31 décembre de chaque année au titre duquel le forfait est versé.

Cette déclaration certifie, au titre de ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, l'utilisation par l'agent de l'un des moyens de transport précités. Si l'agent a plusieurs employeurs publics, la déclaration est déposée auprès de chacun d'entre eux.

Dans ce cas, le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chacun.

Le forfait mobilités durables est versé par la Commune l'année suivant celle du dépôt de cette déclaration.



Article 104

Contrôles

L'utilisation effective de l'un des moyens de transport éligibles peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent tout justificatif utile à cet effet.

L'employeur peut demander la production de tout justificatif utile pour contrôler l'utilisation d'un vélo personnel ou d'un engin de déplacement personnel motorisé.

En revanche, l'employeur contrôlera systématiquement le recours au covoiturage, le recours à un service d'autopartage, et la location ou la mise à disposition d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un vélo ou vélo à pédalage assisté ou d'un engin de déplacement.

Le Service des Ressources Humaines et de la Formation sera en charge des contrôles opérés.

Article 105

Montant du forfait

Le montant du forfait mobilités durables est de maximum 300 € par an, exonéré de l'impôt sur le revenu ainsi que de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement.

Il se calcule selon une base forfaitaire correspondant à des paliers de nombre de jours d'utilisation du véhicule :

- 100 € entre 30 et 59 jours ;**
- 200 € entre 60 et 99 jours ;**
- 300 € pour 100 jours ou plus.**

Au titre des déplacements réalisés à compter du 1er septembre 2023, le versement du forfait mobilités durables est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Ce dispositif exclut le remboursement des assurances que l'agent acquitte au titre du moyen de transport utilisé par l'agent, ainsi que toute indemnisation pour les dommages subis par celui-ci.

Les agents doivent signaler sans délai tout changement de leur situation individuelle de nature à modifier les conditions de la prise en charge. »

TITRE II. DROITS, OBLIGATIONS ET DISCIPLINE

L'ensemble de ces dispositions est applicable à tous les agents et collaborateurs de la Commune (fonctionnaires titulaires ou contractuels de toutes les filières et autres collaborateurs du service public).

Article 106

Tous les agents communaux, fonctionnaires ou non, sont tenus d'exercer leurs missions dans l'objectif de servir l'intérêt général. Ce dernier intègre les principes et les valeurs déontologiques suivants et rappelés par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

- *Dignité,*
- *Impartialité,*
- *Intégrité,*
- *Probité,*
- *Neutralité,*
- *Laïcité.*

Il est donc rappelé qu'aucun agent municipal ne doit par ses comportements manquer à ses obligations déontologiques au risque d'encourir une procédure disciplinaire.

Art. 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. »

L'activité quotidienne de la commune et des agents qui la composent se traduit au travers de trois valeurs cardinales :

Le respect de l'usager

- *Obligation d'impartialité*
- *Obligation de neutralité*
- *Obligation de secret professionnel*

L'exemplarité

- *Obligation de probité*
- *Obligation de dignité dans la vie personnelle*

La loyauté vis-à-vis de l'institution

- *Obligation de respect du droit applicable*
- *Obligation de l'exercice exclusif des fonctions*
- *Obligation d'obéissance*
- *Obligation de discrétion professionnelle*
- *Obligation de réserve*

Chapitre 1 : LES DROITS ET LA PROTECTION

Sous-chapitre 1.1 : Les droits

Article 107

La liberté d'opinion est garantie aux personnels communaux.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Article 108

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice de ce droit dans la fonction publique.

Le droit de grève est un des droits fondamentaux dont bénéficient notamment les fonctionnaires et les agents non titulaires de la fonction publique. Il est donc reconnu aux agents publics, qui doivent l'exercer dans le cadre des lois qui le réglementent.

Le droit de grève doit pouvoir être exercé tout en assurant le minimum de continuité des services publics dont la commune est chargée.

Les agents effectuant un mouvement de grève doivent en avertir préalablement l'autorité territoriale afin qu'elle prenne, dans la mesure du possible, les mesures nécessaires à la continuité du service public. Le préavis doit être adressé par écrit à l'autorité territoriale (maire ou président). Les motifs de la grève ainsi que le lieu, la date, l'heure de début et la durée de la grève (limitée ou non), doivent être précisés.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs au moins avant le déclenchement de la grève.

La durée du préavis doit être utilisée pour négocier afin d'éviter la grève. La négociation locale n'est pas obligatoire lorsque la grève est décidée pour des motifs dont la solution n'appartient pas à l'autorité territoriale.

Article 108.1 – Service Minimum d'Accueil (SMA)

Le présent article définit les conditions d'organisation du Service Minimum d'Accueil (SMA) dans les écoles maternelles et élémentaires de la commune en cas de grève du personnel enseignant, conformément à la loi n°2008790 du 20 août 2008 et son décret d'application.

Déclenchement du SMA

En cas d'absentéisme constaté ($\geq 25\%$) des enseignants d'un établissement, transmis par le Rectorat ou la DASEN, la commune met en œuvre un SMA obligatoire pour garantir la sécurité et l'accueil des élèves.

Ce dispositif est organisé uniquement sur les temps scolaires (de l'ouverture à la fermeture de l'école). Il ne couvre pas les temps périscolaires (accueil du matin, du soir, mercredi, vacances scolaires), qui peuvent être suspendus en cas de grève du personnel communal.

Les enfants bénéficiant d'un PAI font l'objet d'un accueil adapté. Les agents présents lors du SMA auront des fiches explicatives sur le bon déroulement de la journée (panier-repas, horaires, évacuation...).

Personnel concerné

Le SMA est assuré par le personnel communal (ATSEM, animateurs, agents municipaux...) ayant :

- les qualifications ou expériences jugées adéquates par le groupe de travail,
- aucune restriction d'aptitude médicale incompatible avec l'encadrement d'enfants,
- ou manifesté sa volonté de figurer sur la liste des volontaires.

Une liste de personnels mobilisables est établie, motivée et soumise à l'Inspection académique. Cette liste pourra être mise à jour annuellement ou lors de besoins spécifiques.

Procédure de désignation

Dans le cas où la grève concernerait également la fonction publique territoriale, et en cas d'insuffisance de personnels volontaires disponibles (agents grévistes ou absents), une désignation peut être effectuée selon les principes suivants :

- Elle porte sur une liste d'emplois ciblés.
- Elle est motivée par l'incapacité de pourvoir le service autrement.
- Elle fait l'objet d'un arrêté municipal.
- Elle est notifiée individuellement aux agents concernés.

Afin de garantir le droit de grève et l'égalité de traitement, la désignation se fait dans la mesure du possible de façon tournante : un agent désigné une fois ne peut l'être au tour suivant (si les effectifs le permettent). De plus, elle se veut proportionnée (ne pas aller au-delà du besoin) et non-discriminatoire (non basée sur des critères subjectifs).

Les agents disposent de 24h après notification pour présenter un motif de refus écrit (certificat médical, attestation de garde d'enfant). À défaut, leur absence pourra être considérée comme un abandon de poste et faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Encadrement et conditions d'accueil

Aucun ratio légal n'est imposé, néanmoins l'accueil sera organisé de façon à atteindre un encadrement d'environ 1 agent pour 10 enfants, afin d'assurer sécurité et bon déroulement.

Le maintien de la restauration scolaire sera assuré pendant le SMA.

Le SMA est gratuit pour les familles. En revanche, les temps périscolaires (accueil du matin/soir), s'ils ont lieu, sont facturés aux tarifs habituels.

Communication et coordination

Les familles sont informées via les canaux habituels : portail famille, affichage et courriel.

La coordination est assurée entre les services municipaux, l'Inspection académique et les agents concernés.

Autorisation et signature

Monsieur le Maire est expressément autorisé à signer :

- l'arrêté portant désignation des agents volontaires ou réservistes,
- tout document nécessaire à la mise en œuvre et à la gestion du SMA (courriers, attestations, information aux familles, documents à transmettre à l'Inspection Académique, DASEN...).

Article 109

Un agent territorial, titulaire d'un mandat électif communal, intercommunal, départemental ou régional, bénéficie **de plein droit** :

- *d'autorisations d'absence,*
- *d'un crédit d'heures,*
- *sous réserve des nécessités de service d'un droit à formation*

Article 110

Le droit de retrait est une mesure exceptionnelle permettant à un agent public de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Les mêmes règles doivent être respectées par les agents publics non titulaires au sens de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sous-chapitre 1.2 : La protection

Article 111

Aucun agent ne doit subir des faits relevant de la qualification de violence ou de harcèlement, qu'il soit harcèlement moral et/ou harcèlement sexuel. La commune, lorsque de tels faits lui seront portés à connaissance, fera cesser les situations de violences en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime sans préjuger des enquêtes diligentées et des suites pénales et disciplinaires qui surviendront.

De plus, la commune entend se montrer exemplaire en sa qualité d'employeur public pour prévenir autant que possible et faire cesser les faits de violences morales et/ou sexuelles et sexistes commis à l'égard de ses personnels.

- *Violence morale et faits de harcèlement moral*

Conformément à l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

- *Violence sexuelle et sexiste et faits de harcèlement sexuel*

Conformément à l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, l'évaluation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou à celui d'un tiers, qu'il a engagé un recours auprès d'un supérieur ou une action en justice visant à faire cesser ces agissements, ou qu'il a témoigné de tels agissements.

Article 112

A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, les agents communaux bénéficient d'une protection organisée par la collectivité territoriale qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

Lorsqu'un agent communal a été poursuivi par un tiers pour faute de service, la commune doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à l'agent, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Lorsqu'un agent communal fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la commune doit lui accorder sa protection. L'agent entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La commune est également tenue de protéger l'agent qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

La commune est tenue de protéger ses personnels contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée. Il est tenu de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité à l'agent, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent.

La commune accompagne de manière privilégiée ses agents.

Chapitre 2 : LES OBLIGATIONS

Sous-chapitre 2.1 : Les obligations déontologiques et statutaires

RAPPEL

Obligation de réserve :

Tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. En effet, le principe de neutralité du service public interdit au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous contrôle du juge administratif.

Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais leur mode d'expression. L'obligation de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères :

- * la place dans la hiérarchie, l'expression des hauts fonctionnaires étant jugée plus sévèrement,*
- * les circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficie de plus de liberté,*
- * la publicité donnée aux propos, si l'agent s'exprime dans un journal local ou dans un important média national,*
- * et les formes de l'expression, si l'agent a utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers.*

Cette obligation impose aussi aux agents publics d'éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers. Cette obligation continue de s'appliquer aux agents suspendus de leurs fonctions et en disponibilité.

Discrétion professionnelle : article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Un agent public ne doit pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son administration. L'obligation de discrétion concerne tous les documents non communicables aux usagers. Elle est particulièrement forte pour certaines catégories d'agents : les militaires ou les magistrats par exemple.

Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause.

Cette obligation peut être levée par décision expresse de l'autorité hiérarchique.

Secret professionnel : article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Un agent public ne doit pas divulguer les informations personnelles dont il a connaissance.

Cette obligation s'applique aux informations relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d'une personne, etc.

Le secret professionnel peut être levé sur autorisation de la personne concernée par l'information. La levée du secret professionnel est obligatoire pour assurer :

- * *la protection des personnes (révélation de maltraitances, par exemple),*
- * *la préservation de la santé publique (révélation de maladies nécessitant une surveillance, par exemple),*
- * *la préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits) et le bon déroulement des procédures de justice (témoignages en justice, par exemple).*

En outre, les administrations doivent répondre aux demandes d'information de l'administration fiscale.

La révélation de secrets professionnels en dehors des cas autorisés est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende

Article 113

La liberté d'expression est reconnue par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ; cependant, elle doit s'exercer dans les limites définies par les lois et règlements. Les domaines concernés sont notamment ceux liés aux opinions politiques, religieuses et philosophiques.

Toutefois, les agents communaux sont astreints à une obligation de réserve. Ils doivent, en effet, faire preuve de mesure dans l'expression écrite et orale de leurs opinions personnelles à l'égard des administrés et des autres agents. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions mais leur mode d'expression.

De plus, les agents communaux doivent respecter le principe de laïcité et l'obligation de neutralité du service public en application duquel tous les usagers doivent être traités de façon égale. Ainsi, ils ne doivent pas porter atteinte à la neutralité du service public et au lien de confiance entre les administrés et le service public.

Enfin, tous les agents sont tenus au secret professionnel dans le respect des dispositions du code pénal (article 226-13 du code pénal : la divulgation est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende).

Ils doivent également faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation, les agents ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion que par décision de justice ou sur une décision expresse de sa hiérarchie.

Concernant, les propos tenus sur internet et notamment sur les réseaux sociaux étant susceptibles d'être qualifiés de propos publics, les agents doivent s'assurer de ne pas contrevenir à l'ensemble de leurs devoirs dans le cadre de leur utilisation.

Article 114

Tout agent communal doit faire preuve de respect à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues ainsi que de ses subordonnés et doit adopter un comportement irréprochable et exemplaire à l'égard des autorités et des usagers.

Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf si ces instructions sont à la fois manifestement illégales et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Enfin, tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. Il doit rendre compte à sa hiérarchie des missions effectuées et des éventuelles difficultés rencontrées dans l'exécution de celles-ci.

Article 115

Tout agent communal doit, sans délai, informer l'autorité territoriale d'emploi de toute modification de sa situation personnelle susceptible d'avoir des incidences sur le bon fonctionnement du service. (Suspension de permis, modification du casier judiciaire, etc.).

À noter que perdent la qualité de fonctionnaire, les agents :

- *déchus de leurs droits civiques,*
- *dont les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions,*
- *ayant perdu la nationalité française,*
- *étant interdit par décision de justice d'exercer un emploi public,*
- *n'ayant pas réintégré leurs fonctions à l'issue d'une période de disponibilité.*

Article 116

Aucune rémunération directe de la part de l'utilisateur en contrepartie du service rendu n'est admise. Aucun agent communal ne doit ni solliciter ni accepter de cadeaux, faveurs, invitations ou tout autre avantage lui étant destinés, destinés à sa famille ou à ses proches, qui peuvent influencer ou paraître influencer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou peuvent constituer ou paraître constituer une récompense en rapport avec ses fonctions.

Les agents communaux doivent tout mettre en œuvre pour empêcher que leurs intérêts privés entrent en conflit avec leurs fonctions. Il est de leurs responsabilités d'éviter de tels conflits, qu'ils soient réels, potentiels ou susceptibles d'apparaître comme tels.

Étant donné que les agents sont généralement seuls à savoir s'ils se trouvent dans cette situation, ils sont personnellement tenus :

- *d'être attentifs à tout conflit d'intérêt réel ou potentiel,*
- *de prendre des mesures pour éviter un tel conflit,*
- *d'informer leur supérieur hiérarchique de tout conflit d'intérêt dès qu'ils en ont connaissance,*
- *de se conformer à toute décision finale lui enjoignant de se retirer de la situation dans laquelle ils se trouvent ou de renoncer à l'avantage à l'origine du conflit.*

Constitue un conflit d'intérêt toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Sous-chapitre 2.2 : Le cumul d'activités

Article 117

Les agents doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une autre activité, de quelque nature que ce soit, sauf dérogations fixées par la réglementation en vigueur.

Les agents qui envisagent de cumuler une ou plusieurs activités accessoires à leur activité principale ou de créer ou reprendre une entreprise doivent, au préalable, demander l'autorisation de pratiquer ce cumul au Maire.

Les agents exerçant une ou plusieurs activités accessoires autorisées ou une activité dans une entreprise créée ou reprise sont soumis aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 118

Dans le cadre de leur cumul d'activité, les agents ne doivent pas invoquer leur qualité de fonctionnaire dans leurs relations avec leurs clients, associer de quelque manière que ce soit le service, de manière active ou passive, avec leur activité lucrative, utiliser le matériel de Franqueville-Saint-Pierre à des fins privées, nuire à leur administration, corrompre l'image du service et utiliser toute information obtenue dans le cadre du service au profit de leurs activités.

L'exercice d'une ou plusieurs activités accessoires autorisées, en complément de l'activité principale, ne peut excéder 150 heures par année civile.

Les dérogations à ce principe existent et sont développées dans le présent règlement à l'annexe n°2.

Sous-chapitre 2.3 : Le savoir-être de l'agent public

Article 119

De manière générale, le personnel doit porter une tenue correcte et compatible avec la nécessaire image de neutralité du service public.

Le personnel doit revêtir, le cas échéant, la tenue mise à la disposition de certaines catégories de personnel et qui doit impérativement être utilisée dans le cadre de l'activité. En aucun cas elle ne peut être utilisée en dehors des activités professionnelles.

1. L'hygiène corporelle

Il est attendu que tout agent se présente à son poste de travail dans une tenue correcte et avec une hygiène corporelle adaptée.

2. La maladie contagieuse

L'Autorité territoriale se réserve le droit de renvoyer à son domicile, tout agent atteint d'une maladie contagieuse et se présentant sur son lieu de travail.

Chapitre 3 : LA DISCIPLINE

Sous-chapitre 3.1 : Les agents titulaires

Article 120

En cas de manquement par l'agent à ses obligations, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui peut, dans le respect de la procédure disciplinaire, sanctionner un agent ayant commis un fait constitutif d'une faute, et ce, de manière proportionnée au vu de la gravité du dit manquement.

Le cas échéant, les peines prévues par la loi pénale peuvent être appliquées à l'agent, toutefois le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement.

Un même fait peut justifier à l'encontre de la même personne une sanction pénale et disciplinaire

L'agent peut se voir sanctionner pour une faute purement professionnelle ou commise en dehors de son activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes :

Premier groupe : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Deuxième groupe : l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

Troisième groupe : la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours à deux ans.

Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ou la révocation.

Les sanctions relevant du premier groupe ne nécessitent pas un avis préalable du conseil de discipline et peuvent être appliquées directement par l'autorité territoriale.

L'exclusion temporaire de fonctions peut donner lieu à un sursis. En revanche, dans le cadre d'une sanction du troisième groupe, le sursis ne peut ramener la durée totale de l'exclusion à moins d'un mois.

Article 121

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une sanction du deuxième, troisième ou quatrième groupe verra porter son affaire auprès d'un conseil de discipline au sein du Centre de Gestion.

Le Conseil de discipline est composé à part égale de représentants du personnel et de l'administration. Ses membres sont issus de la commission administrative paritaire (CAP). Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif. Au cours d'une même affaire, les membres du conseil ne peuvent pas changer.

L'Administration territoriale saisit le conseil de discipline et lui transmet le rapport sur les faits. C'est le point de départ pour calculer le délai dans lequel le conseil doit se prononcer, soit deux mois.

L'autorité peut utiliser tout moyen pour prouver les faits reprochés. Toutefois, ces preuves ne doivent pas avoir été obtenues de manière déloyale. Elle peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

L'agent convoqué possède les mêmes droits que ceux de l'autorité territoriale cités ci-dessus. Les deux parties doivent être convoquées 15 jours avant la réunion du conseil.

La procédure disciplinaire doit être engagée dans les 3 ans suivants la date à laquelle l'administration a eu connaissance de ces faits.

Sous-chapitre 3.2 : Les agents stagiaires

Article 122

Les sanctions susceptibles d'être infligées à l'agent stagiaire sont :

MAJ : loi n°2019-828

Les sanctions applicables aux fonctionnaires titulaires se répartissent en quatre groupes :

- **premier groupe** : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- **deuxième groupe** : abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions de quatre à quinze jours, radiation du tableau d'avancement ;
- **troisième groupe** : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans ;
- **quatrième groupe** : mise à la retraite d'office, révocation.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'abaissement d'échelon ne peut intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur, en rétrogradant au grade immédiatement inférieur, et à un échelon correspondant à un indice égal, ou immédiatement inférieur, à celui détenu par l'agent (L. n° 2019-828, 6 août 2019, art. 31).

Sous-chapitre 3.3 : Les agents non titulaires

Article 123

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

Les sanctions susceptibles d'être appliquées à cet agent sont :

- * *L'avertissement,*
- * *Le blâme,*
- * *L'exclusion temporaire avec retenue sur traitement pour une durée maximale de six mois si l'agent est recruté à durée déterminée et d'un an s'il est recruté à durée indéterminée,*
- * *Le licenciement pour faute sans préavis ni indemnité de licenciement.*

Article 124

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Sous-chapitre 3.4 : Le droit à la défense de l'agent et les recours

Article 125

L'agent, à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée, peut-être assisté par les défenseurs de son choix et accéder à l'intégralité de son dossier individuel. Il est en droit de fournir les preuves qu'il souhaite au conseil de discipline afin d'être disculpé.

L'agent peut contester la décision prise à son encontre devant les juridictions administratives compétente (MAJ loi n° 2019-828).

Chapitre 4 : L'UTILISATION DES LOCAUX, DES VEHICULES ET DES MATERIELS

Sous-chapitre 4.1 : Les locaux municipaux

Article 126

Les locaux de la collectivité sont exclusivement réservés aux activités professionnelles des agents. L'accès de personnes extérieures aux locaux doit être expressément autorisé par l'administration territoriale.

Les administrés doivent se présenter au personnel d'accueil avant de monter dans les étages. L'accueil du public au sein des écoles et des structures petite enfance s'effectue sous la responsabilité des chefs de Service/Direction.

Les badges et clefs confiés aux agents et l'utilisation qu'ils en font ressortent de leur responsabilité.

Une clef « pass » permettant d'ouvrir notamment les accès au rez-de-chaussée de la Mairie et la salle du Conseil est disponible auprès de l'accueil pour le personnel communal. Cette clef doit être remise systématiquement à l'accueil après usage.

Les locaux de la police municipale sont soumis à un accès règlementé. L'accès aux locaux de la police municipale est strictement interdit aux personnes étrangères au service, sauf autorisation de la hiérarchie.

La circulation du personnel et du public à l'intérieur du poste de police se fait sous le contrôle et la responsabilité d'un agent de la police municipale.

Article 127

Dans le cadre de l'usage de vestiaires mis à disposition des agents communaux. Ces derniers devront faire l'objet une fois par an (de préférence pendant les congés estivaux) d'un nettoyage complet et devront pour l'occasion être vidés en présence de l'agent. Les chefs de services formaliseront ces procédures en accord avec les agents.

Sous-chapitre 4.2 : Les véhicules et engins municipaux

Article 128

Un véhicule de service est un véhicule destiné exclusivement à un usage professionnel. Il doit être libéré par l'agent à l'issue de sa journée de travail.

Chaque véhicule est équipé d'un carnet de bord qui doit être remplis à chaque utilisation par le conducteur puis transmis après utilisation avec les clés pour remisage au sein des ateliers municipaux.

L'agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie du véhicule dont il a la charge doit la signaler sans attendre à son responsable de service. Le véhicule susceptible d'être dangereux sera immobilisé.

Il est interdit au personnel affecté à la conduite de véhicules ou d'engins de la collectivité de faire monter à bord des agents, ou toute personne, pour des raisons étrangères au service. Sous peine de sanctions disciplinaires, il est interdit aux agents de se servir des véhicules ou engins à des fins autres que celles prévues par les nécessités du service.

En cas d'appel téléphonique notamment à caractère professionnel lors d'un déplacement professionnel effectué avec un véhicule, les agents n'useront de leur téléphone qu'en conformité avec le code de la route (prise manuelle du téléphone interdite).

Ces dispositions seront éventuellement complétées par des règlements particuliers notifiés aux utilisateurs de véhicules de la collectivité.

Article 129

La conduite d'un véhicule de l'administration est strictement subordonnée à la possession d'un permis de conduire en état de validité. L'agent devra fournir une copie de son permis de conduire valide. En cas de perte du permis, l'autorité territoriale devra en être informée.

L'agent qui fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait de son permis de conduire doit immédiatement le signaler à l'autorité territoriale.

En cas de comportement professionnel perturbé par des troubles apparemment liés à son état de santé et pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale peut faire convoquer un agent par le médecin de prévention de la collectivité.

L'accréditation cesse en cas d'aptitude physique à la conduite d'un véhicule reconnue par le médecin de prévention

Article 130

Il est interdit d'utiliser un véhicule de la collectivité ou de l'établissement sans ordre de mission du Chef de Service/Directeur pour une durée permanente ou limitée.

Il est interdit de transporter dans un véhicule de la collectivité, même à titre gracieux, toutes personnes ou marchandises, en dehors de ceux ou celles prévues dans le cadre de la mission.

L'agent est responsable de toute infraction (contravention ou délit) au code de la route qu'il commet dans le cadre du service.

Par ailleurs, en application de l'article L.121-6 du code de la route, l'employeur a l'obligation de communiquer à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait le véhicule au moment où une infraction routière a été commise. La non-communication de ces informations constitue une contravention de la quatrième classe.

Chaque conducteur d'un véhicule de service ne doit pas fumer ou « vapoter » et doit s'assurer de la propreté et de l'entretien du véhicule placé sous sa responsabilité.

S'il constate des anomalies, il doit sans délai en informer son supérieur hiérarchique. L'utilisateur doit vérifier la présence à bord des gilets et triangles de sécurité obligatoires.

Article 131

En cas d'accident, un constat amiable doit impérativement être rempli et indiquer les noms, adresse et coordonnées, compagnie d'assurance... du (ou des) tiers et des témoins. Ce constat devra être immédiatement transmis à **la Direction des Service Techniques**.

La Commune de Franqueville-Saint-Pierre est responsable des dommages subis par l'agent dans le cadre de son service. L'accident dont peut être victime l'agent au cours d'un déplacement professionnel est considéré comme un accident de service.

Néanmoins, la faute de la victime, lorsqu'elle présente un caractère personnel mais non dépourvu de tout lien avec le service (ex : utilisation d'un véhicule de service à des fins personnelles en dehors du service et sans autorisation), peut-être une cause d'exonération de la responsabilité de la Commune.

La Commune est également responsable, à l'égard des tiers, des dommages causés par son agent, dans l'exercice de ses fonctions, avec un véhicule de service.

Toutefois la Commune pourra ensuite se retourner contre l'agent ayant commis une faute détachable du service, pour obtenir, en tout ou partie, le remboursement des indemnités versées aux victimes :

- *en cas de faute lourde et personnelle ayant causé l'accident, comme la conduite du véhicule de service en état d'ivresse ou la conduite sans permis de conduire,*
- *en cas d'utilisation privative d'un véhicule de service ou d'écart de l'itinéraire prescrit sans autorisation préalable.*

Il appartient par ailleurs à l'agent de prévenir sans délai la Direction Générale en cas de dommage survenu aux biens et/ou aux personnes, de dégradations diverses et/ou de vols intervenus dans le cadre des utilisations prévues par le présent règlement.

Sous-chapitre 4.3 : L'usage d'un véhicule personnel pour des besoins de service

Article 132

L'utilisation du véhicule personnel de l'agent ou l'usage de transports en commun dans le cadre de l'exécution de ses missions peut être autorisée, en cas d'absence ou d'indisponibilité de véhicule de service.

Lorsque l'agent utilise son véhicule personnel pour les besoins du service, il est remboursé des frais kilométriques occasionnés par son utilisation.

L'agent est responsable de toute infraction (contravention ou délit) au code de la route qu'il commet dans le cadre du service. En cas d'accident dans ce cadre, les dispositions mentionnées au IV de l'article 127 du présent règlement sont applicables.

Sous-chapitre 4.4 : L'usage du matériel de la Commune

Article 133

Tout agent est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié, en vue de l'exécution de son travail.

Il devra se conformer, pour l'utilisation de ces matériels, aux notices élaborées à cette fin.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à la collectivité sans autorisation. A la suite de la cessation de son contrat, l'agent doit, avant de quitter la collectivité, restituer tous matériels, documents, clefs et badges en sa possession appartenant à la collectivité.

L'agent doit selon les besoins de son travail transmettre à son responsable de service la liste détaillée des fournitures et équipements dont il a besoin. Chaque agent est responsable de ses consommations et doit favoriser l'efficacité dans la gestion de ses ressources.

Les matériaux de la collectivité liés par un inventaire à une salle ou un bâtiment communal ne doivent pas être déplacés sans l'avis de l'autorité territoriale.

Les agents radiés des effectifs de la collectivité doivent restituer l'ensemble des biens mis à leur disposition (ordinateurs, vêtements de travail, clés...). Un récépissé de remise des biens est établi à cet effet.

Chapitre 5 : L'HYGIENE ET LA SECURITE

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. (Art.2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Elles doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'évaluation et à la prévention des risques. Elles sont tenues de garantir la sécurité des agents au travers notamment, de l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, l'organisation de formations de prévention ou d'exercices incendie.

Sont en cours d'élaboration :

- * le registre de santé et de sécurité**
- * le document unique**

Sous-chapitre 5.1 : La prévention

Article 134

Les agents sont tenus de se présenter aux visites médicales d'embauche sur convocation auprès du médecin agréé. Leur présence est également requise pour les convocations aux visites médicales périodiques (au minimum tous les deux ans) auprès du médecin de prévention du Centre de Gestion 76 ou pour un entretien infirmier ainsi qu'à toute autre visite que l'autorité territoriale jugera utile.

L'agent peut également solliciter une visite médicale auprès d'un médecin de prévention lorsqu'il l'estime nécessaire.

La collectivité octroie une autorisation d'absence à l'agent pour qu'il puisse se rendre à la visite médicale.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- *des personnes reconnues travailleurs handicapés,*
- *des femmes enceintes,*
- *des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,*
- *des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,*
- *des agents souffrants de pathologies particulières.*

Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Il peut par ailleurs sensibiliser les agents autour de grands thèmes (l'hygiène, la sécurité au travail, l'utilisation des produits toxiques, la prévention des troubles musculosquelettiques...).

Article 135

Chaque agent doit prendre connaissance des consignes de sécurité affichées au sein des locaux à proximité des différents postes de travail.

Les équipements de protection individuelle (tenue vestimentaire par exemple) sont mis à disposition des agents par l'employeur et renouvelé chaque année.

Les équipements de protection collective sont mis à disposition des agents, ils devront être utilisés conformément à leur destination.

Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance de l'autorité territoriale, du conseiller de prévention de la collectivité, et du médecin de prévention affecté à la collectivité le plus rapidement possible et au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Article 136

Toute opération ou installation nécessitant une habilitation (ex : habilitation électrique par exemple) ne peut être effectuée que par un agent habilité.

L'habilitation est donnée par l'autorité territoriale. Une formation préalable de l'agent concerné doit être organisée avant son octroi.

Les agents souhaitant acquérir de nouvelles habilitations peuvent le proposer durant l'entretien d'évaluation annuel ou avec leur responsable direct en cours d'année.

Article 137

La prise de repas est autorisée dans les lieux destinés à cet effet. Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour six usagers.

Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Sous-chapitre 5.1 : Les Conduites addictives

Article 138

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Il est interdit d'intégrer dans les locaux des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants. En revanche, de l'eau potable est mise à disposition auprès des agents. La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite, sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de l'autorité territoriale.

La distribution dans les locaux de travail de produits stupéfiants ou de boissons alcoolisées est interdite.

Il est interdit de fumer ou vapoter³ dans tous les locaux affectés au travail et autres locaux couverts et collectifs. Les agents peuvent toutefois aller fumer à l'extérieur des locaux municipaux.

Article 139

Face à un comportement pouvant laisser supposer un état d'ébriété et/ou sous l'emprise de stupéfiants d'un agent dont l'état d'imprégnation constituerait une menace pour lui-même, pour son entourage ou pour les usagers, **la réalisation d'un test de dépistage de l'imprégnation alcoolique et/ou de stupéfiants peut lui être demandé (annexe n°3), seulement si les tâches confiées sont de nature à exposer à un risque l'agent, ses collègues ou les usagers, telles que :**

³ Le code de la santé publique définit le vapotage comme l'utilisation de dispositifs électroniques, au moyen d'un embout buccal, pour la consommation de vapeur contenant le cas échéant de la nicotine.

- **Conduite d'engins motorisés (véhicules, chariots automoteurs de manutentions...)**
- **Utilisation de machines ou outils coupants, tranchants ou de perforation (élagueuse, scie électrique, hachoir...)**
- **Utilisation de produits très toxiques, toxiques, nocifs, inflammables**
- **Travail auprès de personnes vulnérables (personnes âgées, handicapées ou mineures)**
- **Travail exposant à un risque de noyade**
- **Travail en hauteur**
- **Travail isolé**
- **Travail sur voirie**
- **Port d'armes de toutes catégories**

NB : La présente liste est susceptible de changer selon l'évolution des postes et/ou des missions au sein de la collectivité.

1. Ce test pourra être réalisé à la demande de l'autorité territoriale par toute personne ou organisme dûment désigné par celle-ci (par exemple : l'Autorité territoriale elle-même, la Direction Générale).
2. L'agent pourra demander la présence d'un autre membre du personnel durant le test. Il aura la faculté de demander que les contrôles fassent l'objet d'une contre-expertise. Il doit accepter de se soumettre au test pour que ce dernier puisse être mis en œuvre.

En cas d'un test d'imprégnation alcoolique :

✎ Si l'agent accepte de se soumettre à l'éthylotest et qu'il révèle que son taux d'alcoolémie est supérieur à 0.5g d'alcool par litre de sang, il doit cesser son travail. Il est raccompagné chez lui ou confié à un membre de sa famille. Si le test révèle que le taux d'alcoolémie est inférieur à 0.5g d'alcool par litre de sang, l'autorité territoriale décide de la pertinence de laisser l'agent reprendre son poste.

✎ Si l'agent refuse de se soumettre à l'éthylotest, il est présumé être en état d'ivresse. Il doit cesser son travail. Il est raccompagné chez lui ou confié à un membre de sa famille.

L'agent refusant de se soumettre à un test s'expose à des sanctions disciplinaires pour manquement au présent règlement.

Si l'état de santé de l'agent le nécessite ou le justifie, les services de secours seront contactés.

En cas d'un test de dépistage de stupéfiants⁴ :

✎ Si l'agent accepte de se soumettre au test salivaire et qu'il révèle que l'agent est positif à l'une des drogues du test, il doit cesser son travail. Il est raccompagné chez lui ou être confié à un membre de sa famille, à un médecin de ville ou à un service de secours. Si le test se révèle négatif, l'autorité territoriale décide de la pertinence de laisser l'agent reprendre son poste.

✎ Si l'agent refuse de se soumettre au test salivaire, il est présumé être sous l'emprise de stupéfiants. Il doit cesser son travail. Il doit être raccompagné chez lui ou être confié à un membre de sa famille. Le test de dépistage de stupéfiant se déroule dans les mêmes conditions que celui de l'imprégnation alcoolique.

Les précédentes mesures se déroulent dans une totale confidentialité.

L'agent en état d'ébriété ou ayant consommé des stupéfiants demeure sous la responsabilité de l'autorité territoriale jusqu'à ce qu'il soit raccompagné à son domicile ou confié à un membre de sa famille, à un médecin ou aux secours (pompiers, SAMU etc.).

L'absence de service fait inhérente à l'évacuation de l'agent de son lieu de travail entraînera une retenue sur salaire.

L'agent refusant de se soumettre à l'un ou l'autre des tests s'expose à des sanctions disciplinaires pour manquement au présent règlement. Il appartiendra par ailleurs à l'autorité territoriale de déterminer, au vu du résultat des tests, s'il y a lieu ou non d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

⁴ Un kit salivaire pour multiples drogues, permet de détecter 5 drogues simultanément : cannabis, cocaïne, héroïne, ecstasy et amphétamines. Le test s'opère en 5 minutes. Il permet de détecter si l'agent a consommé ces substances dans les 4 à 24 heures suivant le type de produit. Le kit de dépistage salivaire aux stupéfiants se présente sous la forme d'un bâtonnet coton qui permet de prélever de la salive dans la bouche et d'un révélateur qui permet son analyse. Dans les 3 minutes qui suivent le dépôt du bâtonnet sur le révélateur, des lignes rouges apparaissent face aux lettres correspondantes à drogues testées pour lesquelles l'agent est sain, inversement rien n'apparaît si le test détecte une substance.

ENTREE EN VIGUEUR, MODIFICATION ET RETRAIT DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 140

Toute modification ou retrait du présent règlement doit faire l'objet d'un avis préalable du comité technique.

Les notes de service portant prescriptions générales et permanentes s'ajoutent de plein droit au présent règlement intérieur. Elles sont en conséquence appliquées dès la réalisation des formalités prescrites par la loi. Les notes prévoyant des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité seront d'application immédiate en cas d'urgence.

Toute clause de règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à la collectivité du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Article 141

Ce règlement intérieur entre en vigueur le 13 février 2026.

Le,

ANNEXES

ANNEXE 1 – AUTORISATION SPECIALES D'ABSENCE

ANNEXE 2 – CUMUL D'ACTIVITES

ANNEXE 3 – PROCEDURE DE DEPISTAGE

ANNEXE 4 – GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ANNEXE 5 – REGLEMENT DES ASTREINTES COMMUNALES

ANNEXE 6 – REGLEMENT COMMUNAL - RIFSEEP

ANNEXE 7 – CHARTE TELETRAVAIL

ANNEXE 8 – CHARTE INFORMATIQUE

ANNEXE 9 – REGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE