Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-211407556-20250417-D37-2025-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 15/05/2025

DELIBERATION N° 37/2025

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL COMMUNE DE VILLERVILLE

L'AN DEUX MIL VINGT CINQ, le 17 avril, à 18h00 en séance publique sous la Présidence de Monsieur Michel **MARESCOT,** Maire.

DATE DE CONVOCATION
08 avril 2025

DATE D'AFFICHAGE
08 avril 2025

ETAIENT PRESENTS : Madame Catherine **LEFEBVRE** - Monsieur Michel **DABOUT** - Monsieur Éric **ESTRIER** - Madame Sophie **DIERRE** - Madame Catherine **FILIPOV** - Madame Anne **JOSEPH** - **Monsieur Germain LELARGE** - Madame Emmanuelle **MELLOT-KRISTY** - Madame Sophie **NGUYEN VAN MAI,** Monsieur Vincent **VANDERSTUYF.**

EXCUSÉS : Monsieur Didier PAPELOUX donne pouvoir à Madame Catherine FILIPOV, Corinne DROUEN.
Formant la majorité des membres en exercice.

A été désigné en qualité de secrétaire : Madame Anne JOSEPH.

NOMBRE DE CONSEILLERS

En exercice	13
Présents	11
Votants	12

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
Personnel du service technique, garde municipale et agent de l'Agence Postale Communale

La délibération n° 18 en date du 28/03/25 est complétée par la présente.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions applicables aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.
Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 30/01/2025.

Monsieur le Maire rappelle à l'ensemble du conseil municipal qu'il a déjà délibéré sur ce sujet et après échanges avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique du Calvados, une lisibilité pour les agents concernés, leurs responsables et les élus en charge est nécessaire.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées 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.

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

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.
Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.
Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :
(Il est rappelé que la commune de Villerville a reçu le classement de station de tourisme par arrêté préfectoral en date du 01/02/2024)

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à **1 607 heures** (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

La durée quotidienne de travail d'un agent **ne peut excéder 10 heures** ;

- *Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;*
- ***L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures** ;*
- *Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;*

• Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
• Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Monsieur le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement du service technique dont les fluctuations très marquées durant la période estivale, vacances scolaires et longs week-ends, de la sécurité et de l'Agence Postale Communale, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour ces différents services communaux des cycles de travail différents.
Le repos dominical ou les jours fériés ne constituent pas une garantie statutaire accordée aux agents publics, qui peuvent être amenés à exercer leurs fonctions le dimanche ou un jour férié, si les nécessités de service le justifient. Le **statut Station de Tourisme** peut bien évidemment entrainer des fluctuations horaires pour **assurer la continuité de service public**.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée en complément et précision de la délibération n° 18 en date du 28/03/25 :

1) Fixation du temps de travail
Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.
Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

2) Détermination des cycles de travail
Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, **l'organisation des cycles de travail** au sein des services de la commune de Villerville est fixée comme il suit :

   a. **Service technique**
   L'année est découpée en 3 cycles de 4 mois de 30h, 35h et 40h :
      - 1er cycle (janvier, février, novembre, décembre) : 30h/semaine
      - 2nd cycle (mars, avril, mai, octobre) : 35h/semaine
      - 3ème cycle (juin, juillet, août, septembre) : 40 h/semaine

   2 Equipes vont alterner les horaires d'1 semaine sur 2.

   b. **Surveillance de la commune** (adjoint administratif en charge de la surveillance et l'ASVP)
   L'année est découpée en 3 cycles.
      - Adjoint administratif en charge notamment de la surveillance de la commune :
         - 1er cycle (**janvier à avril**) : **30h/semaine**
         - 2nd cycle (**mai, juin, de septembre à décembre**) : **35h/semaine**
         - 3ème cycle (**juillet et août**) : **42h maximum**
      - ASVP (juillet - août) : un cycle de **42h maximum**

   c. **Agence Postale Communale** :
   Les élus souhaitent réduire les heures en période creuse (1 après-midi) pour les remettre en période dense (l'été et Noël) :
      - 1er cycle (avril à mi-juin, mi-août à fin novembre) : **20h50/semaine**
      - 2nd cycle (mi-juin à mi-août et décembre) : **23h50/semaine**
      - 3ème cycle (janvier, février, mars) : **17h50/semaine**

3) Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie et afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité continuera à être fixée lors d'un jour férié précédemment chômé, à savoir le lundi de la Pentecôte.

4) Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.
Ces heures ne peuvent être effectuées **qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service** qui devra avoir la validation du Maire ou de l'Adjoint en charge**.**
Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.
Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le trimestre qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

5) Travail le dimanche et les jours fériés

Concernant le travail du dimanche et les jours fériés il conviendra de respecter pour l'agent un temps de repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche). Cependant, **l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 n'impose pas le dimanche comme jour de repos obligatoire. Une collectivité territoriale peut donc fixer un repos hebdomadaire sur d'autres jours de la semaine** :

- Si le travail **du dimanche ou un jour férié est inclus dans le planning normal** de l'agent ce dernier ne bénéficie **pas de compensation**. Il touche son salaire normal. La collectivité employeur peut prendre en compte cette sujétion particulière dans le montant de l'IFSE par exemple ou dans le versement d'une indemnité pour travail du dimanche ou jour férié.
- Si le travail du dimanche ou un jour férié **est en plus du temps de travail normal**, alors l'agent bénéficiera d'une compensation en récupération ou paiement. Suivant le cas de l'agent (agent à temps complet ou temps non complet) cela pourrait permettre le paiement d'IHTS avec majoration voir article 8 du Décret n°2002-60 (pour agent de cat B et C) ou d'heures complémentaires (si l'agent est à temps non complet).

PRES DELIBERATION

L'ensemble du conseil municipal, à l'unanimité des membres présents ou représentés,

AUTORISE l'annualisation du temps de travail énoncé ci-dessus après l'avis favorable du comité social territorial en date du 30/01/2025.

AUTORISE monsieur le Maire ou un adjoint le représentant à signer tous documents relatifs à cette affaire.

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME
Le Maire
Michel MARESCOT