Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

PAYS DE TRONÇAIS

REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE **6**

PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL **7**

I. Les temps de présence dans la communauté de communes 7

Article 1 : Définition de la durée effective du temps de travail 7
Article 2 : Durée annuelle du temps de travail effectif 7
Article 3 : Journée de solidarité 7
Article 4 : Temps de travail hebdomadaire 7
Article 5 : Organisation du travail – Horaires/Amplitude 8
Article 6 : Horaires en vigueur dans la communauté de communes 8
Article 7 : Droit du travail à temps partiel 8
Article 8 : Notion de cycle de travail 9
Article 9 : Heures supplémentaires 10
Article 10 : Heures complémentaires 11
Article 11 : Réunions 11
Article 12 : Le télétravail 11
Article 13 : Habillage – déshabillage - douche 11

II. Le temps d'absence à la communauté de communes 12

Article 14 : Congés annuels 12
Article 15 : Les jours de fractionnement 13
Article 16 : Jours ARTT 13
Article 17 : Retards 13
Article 18 : Autorisations spéciales d'absence 13
Article 19 : Sorties pendant les heures de travail – aménagements horaires 16
Article 20 : Temps de repas 17
Article 21 : Temps de pause 17
Article 22 : Temps de trajet 17
Article 23 : Droit à la formation 17
Article 24 : Formation pendant la période non travaillée 18
Article 25 : Jours fériés 18
Article 25-1 : Jours fériés hors fête du travail 18
Article 25-2 : Le 1er mai, fête du travail 18
Article 26 : Compte Epargne Temps 18

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 27 : Congés pour indisponibilité physique 19
Article 27-1 : Congé de Maladie 19
Article 27-2 : Congé pour accident de service 19
Article 27-3 : Congé de Maternité 19
Article 27-4 : Congé de Paternité 19
Article 27-5 : Jour de carence 20
Article 28 : Droit de grève 20

DEUXIEME PARTIE : HYGIENE ET SECURITE 21
Article 29 : Modalité d'accès aux locaux 21
Article 30 : Véhicule de service 21
Article 31 : Véhicule personnel 21
Article 32 : Utilisation du matériel et usage des locaux de la collectivité 21
Article 33 : Achats de fourniture 22
Article 34 : Respect des règles d'hygiène et de sécurité 22
Article 35 : Formation obligatoire en matière d'hygiène et de sécurité et prévention des risques 22
Article 36 : Droit d'alerte et de retrait en cas de situation présentant un danger grave et imminent 23
Article 37 : Surveillance médicale 23
Article 37-1 : Visite médicale 23
Article 37-2 : Vaccinations 23
Article 38 : Conduites à tenir en cas de troubles de comportement liés à la consommation de produits toxiques 23
Article 39 : Désignation de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) 23
Article 40 : Registre des accidents de travail 24
Article 41 : Registre d'hygiène et de sécurité 24
Article 42 : Registre unique de sécurité 24

TROISIEME PARTIE : LES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES 25
Article 43 : Les devoirs du fonctionnaire 25
Article 43-1 : L'obligation de servir 25
Article 43-2 : L'obligation de non-cumul d'activités et rémunérations 25
Article 43-3 : L'obligation de secret, de discrétion professionnelle, de réserve et de neutralité 26

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 43-4 : L'obligation de non ingérence 26
Article 43-5 : L'obligation de satisfaire les demandes d'information du public 26
Article 43-6 : L'obligation d'obéissance hiérarchique 26
Article 44 : Les droits du fonctionnaire 26
Article 44-1 : La liberté d'opinion 26
Article 44-2 : Le droit syndical 27
Article 44-3 : Le droit de grève 27
Article 44-4 : Le droit à la participation 27
Article 44-5 : Le droit à la protection juridique 27
Article 44-6 : Le droit à la protection contre le harcèlement dans les relations de travail 27
Article 44-7 : Le droit d'accès à son dossier individuel 27
Article 44-8 : Le droit à un déroulement de carrière 28
Article 45 : Les sanctions disciplinaires 28
Article 46 : Les droits de la défense 29
Article 47 : Modifications ultérieures 29

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

VU la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

VU la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme du 4 novembre 1950 ;

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

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

VU la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité des systèmes de santé

VU la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;

VU la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et notamment son article 115

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;

VU l'ordonnance du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;

VU le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ;

VU le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;

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 et dans la magistrature ;

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application 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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

VU le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 relatif aux cumuls d'activités et de rémunérations des agents mentionnés à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004 modifiant le décret n°200-815 du 25 août 200 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ;

VU le décret n°2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant ;

VU la circulaire n°83-111 du Ministre de l'Intérieur du 5 mai 1983 ;

VU la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

VU la circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires ;

VU l'arrêté du 15 mars 1991 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné ;

VU les statuts de la communauté de communes du Pays de Tronçais ;

VU la Charte du Pays de Tronçais relative aux modalités d'exercice des compétences transférées à la communauté de communes approuvée le 3 décembre 2012 ;

VU la délibération n°2013-59 relative au paiement des heures complémentaires et supplémentaires ;

VU la délibération n°2014-26 du conseil communautaire approuvant la mise en place du règlement intérieur et fixant son entrée en vigueur au 1er avril 2014 ;

VU la délibération n°2015-85 du conseil communautaire approuvant la création d'un Compte Epargne-Temps ;

VU la délibération n°2017-68 du conseil communautaire approuvant la mise en en place du temps partiel sur autorisation ;

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

VU la délibération n°2018-98 approuvant le complément à la délibération n°2013-59 relative au paiement des heures complémentaires et supplémentaires : ajour du cadre d'emploi des agents de maîtrise ;

VU la délibération n°2020-29 du conseil communautaire approuvant la mise à jour du règlement du Compte Epargne-Temps ;

VU la délibération n°2020-39 du conseil communautaire relative à l'utilisation du Compte Personnel de Formation ;

VU la délibération n°2020-40 du conseil communautaire relative à la prise en charge des frais annexes liés aux formations obligatoires ;

VU la délibération n°2020-41 du conseil communautaire approuvant la mise en place d'un règlement de formation ;

VU la délibération n°2020-42 du conseil communautaire mettant en place la journée de solidarité ;

VU *la délibération n°2020-43 du conseil communautaire relative à la mise en place des cycles de travail ;*

VU la délibération n°2020-44 du conseil communautaire relative à la mise en place du télétravail ;

VU la délibération n°2020-45 du conseil communautaire relative à la mise en place d'autorisations spéciales d'absence ;

VU la délibération n°2020-46 du conseil communautaire relative à la prise en charge des repas des agents des écoles et de l'ALSH ;

VU la délibération n°2020-47 du conseil communautaire relative à la prise en charge des frais afférents aux missions des agents communautaires (hors formations) ;

VU la délibération n°2020-48 du conseil communautaire relative à la modification du règlement intérieur du personnel ;

VU l'avis du comité technique compétent ;

PREAMBULE

Le présent règlement est destiné à organiser les conditions d'exécution du travail dans la communauté de communes. Il est complété, le cas échéant, par des notes de services, portant prescription générales et permanentes dans les matières ci-dessous énumérées, soumises aux mêmes consultations et formalités que le présent règlement.

Le présent règlement s'applique à tous les personnels employés par la collectivité, quel que soit leur statut. Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux de travail de la communauté de communes.

Les personnes extérieures à la communauté de communes mais travaillant ou effectuant un stage dans ses locaux, doivent s'y conformer en ce qui concerne les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Dès son entrée en vigueur, chaque agent de la communauté communes se verra remettre un exemplaire du présent règlement. Il sera en tout état de cause affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et tout agent recruté ultérieurement à son entrée en vigueur en sera destinataire et devra en prendre connaissance.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du temps de travail permet de déterminer les cycles de travail, de répartir, de manière différenciée, selon la nature des activités, les besoins du service ou le souhait des agents, le temps de travail dans la journée, la semaine, le mois ou l'année.

I. LES TEMPS DE PRESENCE DANS LA COMMUNAUTE DE COMMUNES:

Article 1 : Définition de la durée effective du temps de travail

Conformément à l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application 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 ainsi qu'à l'article 2 du 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 et dans la magistrature, *« 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.

Article 2 : Durée annuelle du temps de travail effectif

Conformément à l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application 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 ainsi qu'au deuxième alinéa de l'article 1er du 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 et dans la magistrature, la **durée maximale**, hors heures supplémentaires, est de **1 607 heures**. Si l'agent bénéficie de **jours supplémentaires de congés**, suite au fractionnement, ces jours sont comptés comme **temps de travail effectif**.

Article 3 : Journée de solidarité

Elle est fixée comme suit, par délibération du conseil communautaire après avis du Comité Technique :

La journée de solidarité destinée au financement des actions en faveur des **actions de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées** s'applique à tout agent, titulaire, stagiaire, non titulaire de droit public ou privé (dispositions de la loi n°2008-351 du 16 avril 2008). Elle est fixée par délibération n°2020-42 du conseil communautaire après avis du comité technique, sous forme d'heures non travaillées précédemment : soit 7 heures supplémentaires.

Ainsi, cette journée correspond à une **augmentation de la durée annuelle de travail de 7 heures** (proratisée le cas échéant) pour les agents placés à 35 heures hebdomadaires et qui ne travaillent pas le lundi de Pentecôte qui demeure un jour non travaillé.

Article 4 : Temps de travail hebdomadaire

Conformément à l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application 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 ainsi qu'au premier alinéa de l'article 1er du 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 et dans la magistrature la durée légale du temps de travail dans la fonction publique est de **35 heures par semaine**, pour un **agent à temps complet**.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Au sein de la communauté de communes, la **durée de travail** d'un agent à **temps complet** est de 35 ou 39 heures par semaine compte-tenu des nécessités de services. Cette dernière option ouvre droit à 22 aménagements et de récupération du temps de travail (ARTT). Il convient de se référer à l'article 15 du présent règlement.

Article 5 : Organisation du travail – Horaires/Amplitude

Conformément à l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour la fonction publique territoriale ainsi qu'à l'article 3 du 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 et dans la magistrature, **l'organisation du travail** doit **respecter les garanties minimales** définies ci-dessous :

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

Ces précédentes **règles, définies,** dans le I de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 précité peuvent être **dérogées** dans les **conditions suivantes** :

« Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés » ou encore *« Lorsque des **circonstances exceptionnelles** le justifient et pour une période limitée, par **décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent** ».*

Article 6 : Horaires en vigueur dans la communauté de communes

Les horaires d'ouverture au public des services administratifs sont 8h30-12h / 14h-17h30.

Ces horaires ne reflètent pas le temps de travail effectif des agents de la communauté de communes. Selon les services, les agents sont amenés à effectuer des **horaires variables** compte-tenu des **nécessités de service.**

Article 7 : Droit du travail à temps partiel

- **Temps partiel sur autorisation**

Conformément à l'article 1er du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, les **fonctionnaires à temps complet**, en activité ou en service détaché, peuvent, en application de l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des **nécessités de service**, à bénéficier d'un **service à temps partiel** qui ne peut être inférieur au **mi-temps**. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un **cadre annuel** sous réserve de **l'intérêt du service**.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Conformément à l'article 10 du décret précité, les **agents non titulaires** qui sont en activité et **employés depuis plus d'un an** à **temps complet** peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités de service, bénéficier, conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, d'un **service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps**. La durée de ce service à temps partiel peut également être accomplie dans un **cadre annuel** sous réserve de **l'intérêt du service**.

- **Temps partiel de droit**

Conformément à l'article 5 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, les **fonctionnaires à temps complet** et à temps **non complet** qui peuvent **bénéficier d'un temps partiel de droit** dans les conditions de **l'article 60 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**, sont autorisés à accomplir un service dont la **durée** est égale à **50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant dans les mêmes fonctions doivent effectuer**. Ici encore, la durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un **cadre annuel** sous réserve de **l'intérêt du service**.

Conformément à l'article 13 du décret précité, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est **accordée** de **plein droit aux agents non titulaires qui respectent une des conditions suivantes** :

- Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- Relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L.5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Ici encore, la durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un **cadre annuel** sous réserve de **l'intérêt du service**.

Article 8 : Notion de cycle de travail

Conformément à l'article 4 du 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, le conseil communautaire détermine**, après avis du comité technique du Centre de Gestion de l'Allier**, les **conditions de mise en place des cycles de travail** prévus par l'article 4 du décret n°200-185 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Ainsi, les horaires de travail peuvent être modulés sur une période de référence variable entre la semaine et l'année, appelée cycle de travail. En effet, les **horaires de travail sont modulés suivant différents cycles de travail**.

La durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires de travail, les modalités de repos et de pause dans le respect des garanties minimales, sont définies ci-après :

- **Cycle de travail standard**

Pour un agent à temps complet, la durée annuelle du temps de travail est organisée en un cycle hebdomadaire de 35 heures, sur la base d'une durée journalière de 7 heures sur 5 jours ouvrés.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- **Cycles de travaux dérogatoires – généralités**

Compte tenu des spécificités des missions attachées aux directeurs, chefs de services et certains agents, le cadre d'organisation des horaires de travail peut être différencié par un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures adapté aux besoins de l'établissement.

Au même titre que le cycle de travail hebdomadaire standard de 35 heures, le cycle de travail dérogatoire se réalise dans la limite de la durée maximale annuelle de 1 607 heures de travail effectif pour un agent à temps complet.

Ainsi, un agent peut être amené à réaliser un cycle de travail au-delà de 35 heures pour le directeur, les chefs de service et certains agents, en raison de la nature de leurs fonctions, des missions et responsabilités particulières qui leur sont confiées.
Dans ce cadre, le directeur, les chefs de service et certains agents peuvent être amenés à réaliser un cycle hebdomadaire dérogatoire de 39 heures :

- sur la base d'une durée journalière de 8 heures sur 4 jours ouvrés et 7 heures sur 1 jour ouvré ;
- ou sur la base d'une durée journalière de 9 heures sur 4 jours ouvrés et 3 heures sur 1 jour ouvré.

Ces heures accomplies au-delà du temps de travail standard sont compensées par des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) cf. article 15.

Concernant ces cycles de travail, la prise de poste doit se tenir au plus tard à 9 heures le matin et le départ au plus tôt à 16h30 le soir sauf le vendredi à 12h00, sous réserve des nécessités de service.

- **Cycles de travail dérogatoires – annualisation**

Tous les agents travaillant dans les écoles maternelles et élémentaires, ainsi qu'à l'accueil de loisirs communautaires sont appelés, durant une période travaillée donnée, à effectuer un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à leur base hebdomadaire de rémunération. Le dépassement d'heures est restitué durant l'autre période non travaillée sous la forme de jours de récupération.

Une telle organisation permet à ces agents de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale de déterminer les horaires de travail et les obligations de service des agents dans le respect des dispositions législatives et réglementaires et de la délibération de l'organe délibérant.

Article 9 : Heures supplémentaires

Conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les **agents à temps complet** (titulaire ou non titulaire) peuvent être amenés à titre exceptionnel, à **effectuer des heures supplémentaires**, à la demande de l'autorité territoriale ou du directeur de la communauté de communes ou encore du responsable de service. Toutefois, le nombre des heures supplémentaires accomplies **ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures**.

Conformément à l'article 3 du décret précité, en accord avec le Président ou le directeur de la communauté de communes ou encore le responsable de service, les **heures supplémentaires** seront :

- soit **récupérées** dans des **conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service public** ;

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- soit **rémunérées**, dans la **limite des possibilités statutaires**.

Conformément à l'article 2 du même décret, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées, dès lors, que les agents qu'ils soient titulaires ou non titulaires, exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, et qu'ils soient de **catégorie C ou de catégorie B**.

Article 10 : Heures complémentaires

Les **agents à temps non complet** (titulaire ou non titulaire) peuvent être amenés à effectuer des **heures complémentaires** jusqu'à concurrence de 35 heures hebdomadaires, et des heures supplémentaires au-delà.

En accord avec le Président ou le directeur de la communauté de communes ou encore le responsable de service, les heures complémentaires seront :

- soit **récupérées** dans des **conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service public** ;
- soit **rémunérées**, dans la **limite des possibilités statutaires**.

Article 11 : Réunions

Le **temps de réunion** (internes, externes, CT, CAP, CCP, Intercommunalité ...) est considéré comme du **temps de travail effectif**.

Article 12 : Le télétravail

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail. En effet, les fonctions d'un agent qui pourraient être exercées dans les locaux **de la collectivité ou de l'établissement public** sont réalisées dans un autre lieu (au domicile de l'agent ou dans un local professionnel autre que le lieu d'affectation habituel), de manière régulière et volontaire, en recourant aux technologies de l'information et de la communication.

Les modalités d'application du télétravail sont précisées dans le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Les conditions d'application du télétravail **dans la collectivité ou l'établissement public** sont fixées par la délibération n°2020-44 du conseil communautaire.

Article 13 : Habillage – déshabillage – douche

Le **temps passé à l'habillage** et à la douche, est considéré comme **temps de travail effectif**.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

II. LE TEMPS D'ABSENCE A LA COMMUNAUTE DE COMMUNES :

Article 14 : Congés annuels

Ont **droit à des congés**, tous les **agents en activité** (stagiaires, titulaires, contractuels, auxiliaires rémunérés à l'indice, à temps complet ou incomplet, contrats de droit privé). Toutefois, les **vacataires** sont **exclus** du dispositif.

La **notion d'activité exclut** donc :

- les **fonctionnaires en disponibilité**, en position **hors cadre** ou en **congé parental** ;
- les **agents bénéficiaires d'un congé non rémunéré** pour **raisons familiales ou personnelles**.

Conformément à l'alinéa 1 de l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, l'année de référence est **l'année civile du 1er janvier au 31 décembre**. La durée des congés annuels est de **cinq fois les obligations hebdomadaires**. Le calcul s'effectue normalement en jours mais selon la même règle, il peut également s'effectuer en heures de travail hebdomadaires.

Les **congés** sont **attribués par l'autorité territoriale** après avis du directeur de la communauté de communes et/ou du responsable de service en fonction des nécessités de services. Conformément à l'article 3 du décret précité, les **agents chargés de famille** bénéficient d'une **priorité pour le choix des périodes de congés annuels**. **L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs** sauf cas particulier du personnel autorisé à bénéficier d'un congé bonifié (personnel originaire d'outre-mer).

Conformément à l'article 5 du précédent décret, un **congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale**. Concernant les **agents en congé maladie** qui n'ont pu **prendre leurs congés annuels**, ils se verront **accorder automatiquement** le **report d'un congé annuel restant** dû au titre de l'année écoulée. Ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines. Les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+2.

Un **congé non pris** ne donne lieu à **aucune indemnité compensatrice**, sauf pour les agents non titulaires qui ne peuvent, en raison des nécessités de services, épuiser leurs congés avant la fin du contrat.

Les demandes de congés devront être déposées sur l'imprimé prévu à cet effet, à l'autorité hiérarchique, puis seront transmises à l'autorité territoriale. Cette **demande** doit être **déposée au moins 1 mois avant la prise effective des congés annuels**.

- **Agents qui consacrent la totalité de leur service à la compétence école**

En raison de leur obligation de présence auprès des enfants et de leur temps de travail annualisé, et pour des raisons de continuité du service public dans les écoles, les **congés** de ces agents devront être **pris exclusivement pendant les vacances scolaires**. Pour un équivalent temps plein (ETP), l'agent possède 5 semaines de congés payés et 11 semaines de récupération. Ainsi, ces agents ont un cycle de travail annualisé.

Lors de la conception des emplois du temps, les agents concernés devront décider de la **réparation entre leurs congés annuels** et leurs **semaines de récupération**. En effet, il est important de déterminer lorsque l'agent n'est pas en activité, s'il s'agit de congés payés ou de temps de récupération car cela a notamment un impact sur la prise en compte des congés maladie (cf. article 27-1).

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 15 : Les jours de fractionnement

Conformément au troisième aliéna de l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux : *« un **jour de congé supplémentaire** est attribué au **fonctionnaire** dont le **nombre de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours** ; il est attribué un **deuxième jour de congé supplémentaire** lorsque ce nombre est **au moins égal à huit jours** ».*

Jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai - 31 octobre	*Jours accordés*
5	1
6	1
7	1
8 et plus	2

Les jours de fractionnement sont posés dans les mêmes conditions que les congés annuels. Ainsi, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante.

Concernant les **agents à temps partiel ou à temps non complet,** l'octroi des jours de fractionnement se fait dans les **mêmes conditions que pour les agents à temps plein**.

Article 16 : Jours ARTT

Concernant les agents dont le travail effectif est supérieur au 35/35ème, des jours de ARTT sont accordés selon le calcul suivant : 39 heures + 22 jours de RTT.

Les congés maladie, bien que considérés comme services effectifs ne peuvent donc ouvrir droit à compensation. Si l'agent est en congé maladie, un jour de récupération ARTT, ce dernier sera reporté.

Article 17 : Retards

Tout **retard ou absence** doit être **justifié auprès de son responsable hiérarchique**. L'autorité territoriale se réserve le droit d'intervenir, le cas échéant.

Article 18 : Autorisations spéciales d'absence

Conformément à l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les **agents** non titulaires, stagiaires, titulaires à temps complet et non complet en position d'activité, sont **autorisés à s'absenter de leur service dans les cas exposés ci-dessous.**

Des autorisations d'absence, visées expressément par un texte législatif ou réglementaire, peuvent être accordées pour certains évènements. La communauté de communes a fait le choix **d'accorder certaines autorisations spéciales d'absences facultatives** au titre d'évènements familiaux. Elles doivent être **prises au moment de l'évènement et ne peuvent être reportées**. L'autorité territoriale peut refuser une autorisation d'absence si les nécessités absolues du service l'exigent.

Une **autorisation d'absence ne pourra être accordée à un agent absent de son travail** (congé annuel, ARTT, ...). Concernant les **agents à temps partiel** et **à temps non complet**, la **durée de l'autorisation est calculée au prorata des obligations du service**. Ces autorisations ne peuvent être décomptées sur les congés annuels.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- ***Autorisations spéciales d'absence obligatoires***

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX			
Objet	**Durée**	**Observations**	**Références**
Naissance ou adoption	3 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative cumulable avec le congé de paternité	Circulaire NOR/FPPA9610038C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absences liées à la naissance
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés + 8 jours complémentaires	Autorisation accordée lors du décès d'un enfant ou adulte de moins de 25 ans dont le parent à la charge effective et permanente Pour les 8 jours : possible d'être fractionnés et pris dans le délai d'un an à compter du décès	Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	5 jours ouvrables		
AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A DES MOTIFS SYNDICAUX ET PROFESSIONNELS			
Objet	**Durée**	**Observations**	**Références**
Visite devant le médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire des agents	Durée de la visite	Convocation à fournir	Article 23 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
Examens médicaux complémentaires, pour les agents soumis à des risques particuliers, les handicapées et les femmes enceintes	Durée des examens	Convocation à fournir	
Mandat syndical : congrès national	10 jours par an	Convocation à fournir au moins 3 jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale, justifiant du mandat dont ils ont étés investis	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 Décret n°85-397 du 3 avril 1985
Mandat syndical : congrès international ou réunions des organismes directeurs	20 jours par an		
Mandat syndical : réunions des organismes directeurs des sections syndicales	1h d'absence pour 1 000h de travail effectué par l'ensemble des agents		
Membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires	10 jours par an maximum	Convocation à fournir	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 59 2°) Décret n°85-397 du 3 avril 1985
AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A LA MATERNITE			
Objet	**Durée**	**Observations**	**Références**
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite d'1h par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3ème mois de grossesse compte-tenu des nécessités de service	Circulaire NOR/FPPA9610038C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absences liées à la naissance
Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit Convocation à fournir	Circulaire NOR/FPPA9610038C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absences liées à la naissance

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A DES MOTIFS CIVIQUES			
Objet	***Durée***	***Observations***	***Références***
Juré d'assises	Durée de la session	Fonction obligatoire Convocation à fournir Maintien de la rémunération Cumul possible avec l'indemnité de mission	Article 267 du Code de Procédure Pénale Articles R.139 et R.140 du Code de Procédure Pénale
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session	Citation à comparaître ou convocation à fournir	QE JO AN n°75096 du 5 avril 2011
Agents sapeurs-pompiers volontaires : formation initiale	30 jours au moins répartis au cours des 3 premières années de l'engagement dont au moins 10 jours la première année	Autorisation d'absence ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service * Obligation de motivation de la décision de refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS * Information de l'autorité territoriale par le SDIS deux mois au moins à l'avance sur les dates et la durée des actions de formation * Etablissement recommandé de convention entre l'autorité territoriale et le SDIS pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absences	Loi n°93-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers Circulaire NOR/PRMX9903519C du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeurs-pompiers parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques
Agents sapeurs-pompiers volontaires : formation de prévention	5 jours au moins par an		
Agents sapeurs-pompiers volontaires : intervention	Durée des interventions		
Membres des commissions d'agrément pour l'adoption	Durée de la réunion	Convocation à fournir	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article59 3°)

- **Autorisations spéciales d'absence facultatives accordées par la communauté de communes**

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	
MARIAGE-PACS	
agent	5 jours consécutifs (ETP)
DECES	
conjoint (ou concubin ou pacsé)	3 jours consécutifs (ETP)
parents	3 jours consécutifs (ETP)
beaux-parents	3 jours consécutifs (ETP
frère et sœur	1 jour (ETP)
beau-frère / belle-sœur	1 jour (ETP)
grands-parents	1 jour (ETP)
NAISSANCE OU ADOPTION	3 jours consécutifs (ETP)
GARDE D'ENFANT MALADE	6 jours (ETP)
RENTREE SCOLAIRE	1 heure (matin)

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 19 : Sorties pendant les heures de travail – aménagements horaires

Les sorties doivent être **exceptionnelles** et doivent faire l'objet d'une **autorisation délivrée par le responsable hiérarchique**, sous-couvert de l'autorité hiérarchique. Cela permet notamment de couvrir l'agent en cas d'accident.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 20 : Temps de repas

La circulaire n°83-111 du Ministre de l'Intérieur du 5 mai 1983 prévoit que la pause méridienne est de **45 minutes minimum**. Elle n'est pas prise sur le temps de travail sauf si l'agent concerné conserve la responsabilité de son poste pendant le temps de repas.

Concernant les **agents** exerçant leurs missions dans le cadre de la **compétence école et/ou dans le cadre de l'accueil de loisirs sans hébergement** (ALSH), ils peuvent donc être amenés à **effectuer leur pause méridienne sur le temps de travail**.

Les agents travaillant dans les écoles et l'ALSH ont la possibilité de prendre leurs repas du midi à la cantine rattachée à l'école dans laquelle ils exercent leurs missions. La fourniture de repas par l'employeur n'est pas considérée comme un avantage en nature à la double condition :

- que le personnel soit amené, par ses fonctions et les nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, social ou psychologique ;
- que sa présence au moment du repas résulte d'une obligation professionnelle soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel (contrat de travail, fiche de poste ...).

Or, aucun agent communautaire semble répondre à cette double condition. Ainsi, chaque agent qui a son repas du midi pris en charge par la communauté de communes constitue un avantage en nature et sera déclaré de cette manière.

Article 21 : Temps de pause

Conformément à l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique d'Etat et dans la magistrature, le **temps de pause** est considéré comme du **travail effectif** lorsque **l'agent** est à la **disposition de l'employeur** et doit se **conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles**.

Article 22 : Temps de trajet

Le temps entre la **résidence administrative du poste occupé** (site sur lequel l'agent passe plus de 50% de son temps de travail) et un **lieu de travail occasionnel** est considéré comme **temps de travail effectif**.

En revanche, le **temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail** n'est **jamais considéré comme le temps de travail effectif**. Ainsi, aucun remboursement de frais de déplacement ne pourra avoir lieu.

Article 23 : Droit à la formation

Conformément à l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'ensemble du personnel de la communauté de communes bénéficie des **moyens de formation du personnel des collectivités territoriales** selon la **réglementation en vigueur**, dans la mesure de la **continuité du service public**.

Un **plan de formation annuel** est approuvé avec l'ensemble des agents au moment des **entretiens individuels d'évaluation**. Il comporte plusieurs catégories dont :

- La formation professionnelle ;
- La formation initiale prévue par certains statuts particuliers ;
- La formation personnelle ;
- La préparation aux concours et examens d'accès à la Fonction Publique ou à un grade supérieur ;

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- La formation syndicale.

Il convient de se référer au règlement de formation.

Article 24 : Formation pendant la période non travaillée

Conformément à l'article 9 du décret n°2002-60 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, aucune indemnité horaire ne peut être attribuée pour travaux supplémentaires et ne peut versée à un agent lorsqu'il fait l'objet d'un remboursement de frais de déplacement. La communauté de communes remboursera les frais de déplacements de ses agents qui ne rentrent pas en compte dans le remboursement effectué par le CNFPT. En conséquence, le temps d'une journée de formation équivaut au temps de travail quotidien. Ainsi, aucune heure complémentaire et/ou supplémentaire ne pourra donner lieu à une récupération et/ou une indemnisation, sauf si la formation se tient sur une journée non travaillée dans l'emploi du temps de l'agent fixé par son supérieur hiérarchique.

Les frais de repas sont pris en charge par la communauté de communes lorsqu'ils ne sont pas pris dans les frais pédagogiques dans les limites fixées par délibération.

Le cas échéant, les frais d'hébergement sont pris en charge par la communauté de communes dans les limites fixées par délibération.

Article 25 : Jours fériés

Article 25-1 : Jours fériés hors fête du travail

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

Le travail des jours fériés est gratifié le cas échéant, par décision de l'organe délibérant prise en conformité avec la règlementation en vigueur.

Article 25-2 : Le 1er mai, fête du travail

La fête du 1er mai est chômée et payée.

Si le 1er mai est travaillé :

- 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 par délibération ;
- Soit cette journée est récupérée heure pour heure.

Article 26 : Compte Epargne Temps

Conformément au décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 et le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018, le **compte épargne temps**, ouvert à la **demande de l'agent**, permet **d'accumuler des droits à congés rémunérés, à repos compensateur ou à ARTT, pour en bénéficier ultérieurement**.

Le règlement du compte épargne temps à l'échelle de la communauté de communes est rattaché à la délibération n°2020-29 du conseil commentaire en date du 10 mars 2020 relative à la mise à jour du règlement du Compte Epargne Temps.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 27 : Congés pour indisponibilité physique

Article 27-1 : Congé de Maladie

Les agents en congé de maladie doivent **avertir les services administratifs de la communauté de communes dès qu'ils ont connaissance de leur indisponibilité**, et adresser dans les **48 heures**, les volets du **certificat médical** destinés à l'employeur.

Si un agent dont le cycle de travail est annualisé est placé en congé de maladie, 3 situations peuvent se présenter :

- maladie sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées,
- maladie sur une journée non travaillée (récupération) : aucune incidence,
- maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé.

Article 27-2 : Congé pour accident de service

Tout accident, même **bénin**, survenu au cours du travail ou du trajet doit immédiatement être **porté à la connaissance du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale**, lequel établira les attestations de prise en charge si l'accident est en lien avec le service.

Les attestations de prise en charge destinées aux praticiens et hôpitaux sont à retirer auprès des services administratifs de la communauté de communes. L'agent n'a rien à régler.

En cas de dommages au véhicule personnel, suite à un accident de trajet, la collectivité ne peut intervenir légalement. L'assurance personnelle de l'agent est seule compétente.

Par ailleurs, un **rapport est établi par l'employeur en collaboration avec le responsable hiérarchique et l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité** afin de définir de façon précise les **circonstances exactes de l'accident, d'établir la responsabilité de la communauté de communes** et **d'analyser les causes afin de mettre en place des mesures de prévention.**

Article 27-3 : Congé de Maternité

L'agent pourra **bénéficier des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale** dans le domaine des congés et autorisations spéciales d'absence liées à la maternité (cf article 17 du présent règlement).

Article 27-4 : Congé de Paternité

Il **varie entre 11 à 18 jours calendaires** selon le nombre d'enfants à naître (naissance d'un enfant ou multiple). Il doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance et peut être cumulé avec les **3** jours (ouvrables) de congé de naissance. Ce congé de paternité est fractionnable, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont une d'au moins 7 jours.

Le décret n°2019-630 du 24 juin 2019 crée un congé de paternité spécifique de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance. Toutefois, ce dispositif concerne seulement les agents contractuels.

En cas d'adoption, le congé d'adoption est allongé de 11 ou 18 jours si le congé est partagé entre les deux conjoints.

L'agent devra **prévenir l'autorité territoriale par courrier avec accusé de réception** de la date à laquelle il souhaite **suspendre son activité**.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 27-4 : Jour de carence

Lorsqu'un agent public est en arrêt maladie, il ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2ème jour d'arrêt de travail. En effet, le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence n'est pas rémunéré.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie ;
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1er congé de maladie au titre d'une même affectation de longue durée ;
- congé de maladie accordé après la déclaration de grossesses et avant le début du congé de maternité,
- congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Ensuite, le jour de carence ne s'applique par lors du 2ème arrêt de travail :

- lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux congés maladie ;
- et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

Attention, un agent contractuel en arrêt maladie peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

Article 28 : Droit de grève

Il s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent. La grève est une interruption concertée et collective du travail afin d'assurer le succès des revendications professionnelles. Ainsi, c'est un cas de **service non fait (volontaire)** d'où une **retenue sur la rémunération qui est proportionnelle à la durée de l'interruption**. Ces heures perdues ne peuvent être compensées sous forme de travaux supplémentaires.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

DEUXIEME PARTIE : HYGIENE ET SECURITE

Article 29 : Modalité d'accès aux locaux

Les **agents** de la communauté de communes n'ont **accès aux locaux de la communauté de communes que pour l'exécution de leur travail**. Ainsi, ces locaux sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des agents.

Chaque agent aura en possession une clef du lieu de la résidence administrative de leur poste de travail qu'il devra restituer à la fin de son contrat de travail ou lors de son départ de l'établissement.

Article 30 : Véhicule de service

Les agents de la communauté de communes sont admis à **utiliser les véhicules ou les engins collectifs appartenant en propre à la collectivité** ou **mis à disposition** à quel que titre que soit, les agents en possession de **l'autorisation nominative de conduite établie et délivrée par l'autorité territoriale** en mentionnant :

- le secteur géographique dans lequel l'agent est autorisé à conduire ;
- la catégorie de véhicules ou types.

Toutes dispositions qui n'entrent pas dans le cadre de cette autorisation doit faire l'objet d'un **ordre de mission spécifique** signé de l'autorité territoriale ou d'une personne dûment habilitée.

Tout agent qui, dans le cadre de son travail est amené à conduire un véhicule ou un engin spécialisé, doit être **titulaire d'un permis de conduire valide** correspondant à la catégorie du véhicule ou de l'engin qu'il conduit et avoir au besoin suivi la formation spécifique obligatoire correspondant à la catégorie de l'engin utilisé. Une **copie de ce permis** doit être **fournie aux services administratifs** de **la communauté de communes.**

Lorsque l'agent fait l'objet d'une suspension, suppression ou annulation de son permis de conduire, il doit en informer immédiatement la communauté de communes.

Tout accident, même **mineur**, devra, dans les meilleurs délais, être porté à la **connaissance du responsable**.

Article 31 : Véhicule personnel

Le véhicule personnel peut être utilisé en cas d'absence ou d'indisponibilité de véhicule de service. Un **arrêté portant autorisation d'utiliser un véhicule personnel doit être délivré** par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégataire.

L'agent devra avoir souscrit une **police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383, 1384 du Code Civil** ainsi que la responsabilité de la collectivité, y compris le cas ou celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. La communauté de communes souscrit une assurance auto-collaborateurs.

Dès lors que les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service, un **remboursement des frais occasionnés est opéré**. L'agent devra **fournir les justificatifs** (factures carburant, tickets de péage, frais de parking ...) et remplir le formulaire de demande de remboursement qui est à retirer auprès des services administratifs de la communauté de communes.

Article 32 : Utilisation du matériel et usage des locaux de la collectivité

Chaque agent doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues et du public, notamment en utilisant les équipements de protection individuelle et collective mis à sa disposition par la collectivité. Les agents sont tenus d'utiliser les moyens de protection mis à leur disposition et adaptés aux risques afin de prévenir toute

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

atteinte à leur santé et assurer leur sécurité. Seul le médecin du travail peut prononcer une restriction au port des équipements de protection individuelle. **Le refus d'un agent de se soumettre à ces prescriptions peut entraîner des sanctions disciplinaires et engage sa responsabilité**.

Chaque agent est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles.

Il est formellement interdit, sous peine de sanction :

- d'utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge, ou dans un but détourné de leur usage normal ;

- d'apporter des modifications, ou même de faire directement des réparations, sans l'avis des services compétents, en raison des dangers qui peuvent résulter de travaux incontrôlés sur des installations, appareils, machines ou matériels, ainsi que dans tout appareil de protection et dispositif de sécurité. Seul le personnel dûment habilité est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations ou des matériels ;

Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, les véhicules, ainsi que dans **tout appareil de protection et/ou dispositif de sécurité**, doit en **informer immédiatement la communauté de communes.**

Une attention particulière doit être portée au rangement des ateliers ainsi qu'au stockage des produits chimiques et dangereux.

Article 33 : Achats de fournitures

Deux possibilités sont envisagées :

- Soit un **bon de commande** est délivré par les **services administratifs** de la communauté de communes et l'achat est effectué par l'agent demandeur ;
- Soit les **services administratifs procèdent directement à la commande demandée**.

Article 34 : Respect des règles d'hygiène et de sécurité

Chaque agent doit respecter et faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur

Chaque agent doit avoir pris connaissance des consignes affichées et des règles d'hygiène et de sécurité du présent règlement. **Le refus d'un agent de se soumettre à ces prescriptions engage sa responsabilité et pourra entraîner des sanctions disciplinaires**.

Article 35 : Formation obligatoire en matière d'hygiène et de sécurité et prévention des risques

Une **formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée par l'autorité territoriale** lors de l'entrée en fonction des agents, en cas d'accident grave ou de maladie professionnelle et à la suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériels ou d'une transformation des locaux.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 36 : Droit d'alerte et de retrait en cas de situation de travail présentant un danger grave et imminent

Conformément aux articles 5-1 à 5-3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, un **agent peut se retirer de son poste si un motif raisonnable** lui fait penser qu'une situation de travail présente un **danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**. Au préalable, il doit en avoir **informé son supérieur hiérarchique** et s'être assuré que ce retrait **ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger**. Cet avis doit être consigné dans le registre d'hygiène et de sécurité.

Article 37 : Surveillance médicale

Article 37-1 : Visite médicale

Les agents sont tenus de se présenter aux **visites médicales d'embauche**, aux **visites médicales annuelles** et de **reprise** le cas échéant.

Les **déplacements** et **visites** constituent des **temps de travail effectif**. Les déplacements pris en compte sont ceux partant de la **résidence administrative du poste de travail.**

Après un congé de maladie, l'autorité territoriale doit, en raison de la nature de l'arrêt de travail (au moins 30 jours), demander une **visite de reprise** auprès du service de médecine professionnelle, pour **vérifier l'aptitude à la fonction**.

Article 37-2 : Vaccinations

Tout **agent exposé à des risques spécifiques** est tenu de se soumettre aux obligations de vaccination prévues par la loi et notamment l'arrêté du 15 mars 1991 modifié par l'arrêté du 29 mars 2005 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné. La communauté de communes demande aux **agents** qui sont **au contact de mineurs** (écoles + ALSH) d'être **à jour dans leurs vaccinations**.

Tout agent qui s'abstient ou refuse de se soumettre aux obligations de vaccination, devra apporter un **certificat médical précisant l'incompatibilité médicale.**

Articles 38 : Conduites à tenir en cas de troubles de comportement liés à la consommation de produits toxiques

Tout agent en **état apparent d'ébriété** sur son poste, pour sa santé, sa sécurité et celle d'autrui, devra **être retiré de son poste de travail**, et pourra se voir proposer un alcootest.

L'autorité hiérarchique devra faire **intervenir un médecin qui décidera des mesures à prendre**.

Article 39 : Désignation de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

La mission de l'ACMO est **d'assister l'autorité territoriale** auprès de laquelle il est placé, dans la **mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail**. La communauté de communes dispose d'un ACMO.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 40 : Registre des accidents de travail

La communauté de communes consigne toutes déclarations d'accidents qu'ils soient graves ou bénins dans un registre qui se situe dans ses bureaux administratifs : Place du Champ de Foire – 03350 CERILLY.

Article 41 : Registre d'hygiène et de sécurité

Conformément à l'article 43 du 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 territorial, un **registre d'hygiène et de sécurité est à disposition des agents**. Ce registre se situe dans les bureaux administratifs de la communauté de communes : Place du Champ de Foire – 03350 CERILLY. Ces agents sont donc invités à y consigner **toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail**.

Article 42 : Registre unique de sécurité

Ce registre contient tous les **documents ou attestations de vérification et de contrôles techniques de sécurité au travail**. Il est accessible aux élus, aux représentants du personnel, à l'ACMO et au médecin de prévention.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

TROISIEME PARTIE : LES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Le fonctionnaire territorial a une mission de service public qui vise à satisfaire des besoins d'intérêt général. Cela implique que le fonctionnaire a des devoirs en contrepartie desquels il bénéficie de droits fondamentaux. Ces dispositions s'appliquent également aux agents non titulaires, à l'exception du droit à un déroulement de carrière.

Article 43 : Les devoirs du fonctionnaire

Article 43-1 : L'obligation de servir

Le fonctionnaire consacre la totalité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Pendant le temps de travail, les membres du personnel ne peuvent en aucun cas ni sous aucun prétexte :

- être chargés ou se livrer à une occupation étrangère au service ;
- quitter leur poste de travail sans autorisation préalable de l'autorité fonctionnelle ou de l'établissement ;
- recevoir des visiteurs personnels, donner des appels téléphoniques personnels sans l'autorisation préalable de l'autorité fonctionnelle ou de l'établissement.

La règle générale est que les agents doivent respecter l'horaire de travail fixé (horaire général ou horaire particulier à certains services ...) en vigueur dans la collectivité. Chaque agent se trouve à son poste (en tenue de travail, si nécessaire) aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Article 43-2 : L'obligation de non-cumul d'activités et de rémunération

Le fonctionnaire et l'agent non titulaire de droit public consacre **l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées**. Il ne peut exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelle que nature que ce soit. Le principe comporte un **certain nombre d'exceptions** prévu à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n°2007-148 du 2 février 2007. Le fonctionnaire devra prendre **l'attache de l'autorité territoriale** pour la mise en application de ces dispositions.

Conformément au décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 relatif aux cumuls d'activités et de rémunérations des agents mentionnés à l'article 25 (septies) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, certains agents publics, sous certaines conditions, **peuvent cumuler leur emploi avec une activité privée lucrative ou une activité accessoire dans une autre collectivité ou administration** :

L'article 25 (septies) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe, pour tous les agents, de non cumul entre un emploi public et un emploi privé.

Il prévoit une **exception pour les emplois à temps non complet** et le décret du 29 octobre 1936 liste des **dérogations pour certaines activités :**

- produire des œuvres littéraires, artistiques ou scientifiques ;
- réaliser des expertises, donner des consultations, sur autorisation de l'autorité territoriale ;
- donner des enseignements dans les domaines ressortissant de la compétence de l'agent ou, pour certains personnels enseignants, l'exercice d'une profession libérale, sur autorisation de l'autorisation territoriale.

Les agents employés à temps non complet pour une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (17h30) peuvent être autorisés à exercer une activité privée lucrative dans les limites et conditions précisés par le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003. L'agent doit en informer préalablement la communauté de communes.

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 43-3 : L'obligation de secret, de discrétion professionnelle, de réserve et de neutralité

Conformément à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **le fonctionnaire est tenu à la discrétion professionnelle pour les faits, informations ou documents dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et au secret professionnel pour toutes les informations à caractère médical, social, familial ou financier relatives à des personnes**.

Le secret professionnel est obligatoirement levé dans les circonstances suivantes : dénonciation de crimes ou délits, sévices et privations infligés à un mineur de moins de 15 ans.

Le fonctionnaire se doit de respecter une **certaine tenue dans les opinions qu'il exprime en public**, particulièrement dans l'exercice de ses fonctions. **L'obligation de réserve constitue le corollaire de la liberté d'opinion.**

Le fonctionnaire doit **être neutre** dans la manière d'accomplir ses fonctions et **impartial à l'égard des usagers du service public.**

Article 43-4 : L'obligation de non ingérence

Un fonctionnaire ne peut avoir des intérêts dans une entreprise qui est en relation avec sa collectivité.

Article 43-5 : L'obligation de satisfaire les demandes d'information du public

Toute personne a droit à la communication des documents administratifs non nominatifs à condition qu'ils existent et qu'ils soient achevés.

Article 43-6 : L'obligation d'obéissance hiérarchique

Le **fonctionnaire** doit se **conformer aux instructions de son autorité hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal ou dangereux pour l'agent et de nature à compromettre gravement un intérêt public.** Dans ce cas, il exerce son droit de retrait (cf article 36 du présent règlement).

Article 44 : Les droits du fonctionnaire

Article 44-1 : La liberté d'opinion

Conformément à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur patronyme, 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.**

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

Article 44-2 : Le droit syndical

Le droit syndical est fixé par le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Article 44-3 : Le droit de grève

Conformément à l'article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le règlementent.

Article 44-4 : Le droit à la participation

Le fonctionnaire peut exercer son droit à participation dans les instances existantes : CAP, CT, groupe de travail, conseil d'établissement, ...

Article 44-5 : Le droit à la protection juridique

La **collectivité publique** est tenue de **protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages** dont ils pourraient **être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer** le cas échéant, le **préjudice** qui en est résulté.

Article 44-6 : Le droit à la protection contre le harcèlement dans les relations de travail

Conformément à l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **les agissements de harcèlement sexuel et harcèlement moral sont condamnés sur les plans disciplinaire et pénal**.

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, ..., pour avoir **témoigné de tels agissements ou les avoirs relatés**. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Aucun agent, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, .., pour avoir **subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne** dont le but est d'obtenir les faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 44-7 : Le droit d'accès à son dossier individuel

Tout fonctionnaire a droit à :

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- la communication obligatoire de son dossier individuel dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
- l'accès à son dossier individuel conformément à l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Concernant les informations médicales, s'applique le principe de libre accès au dossier médical (article 14 de la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité des systèmes de santé). Sa communication est réservée au seul intéressé ou en cas de décès de celui-ci à ses ayant-droits. Il conserve toutefois la faculté de se faire assister par un médecin. Le droit d'accès s'exerce dans les conditions de l'article L.1111-7 du Code de Santé Publique.

Article 44-8 : Le droit à un déroulement de carrière

Le fonctionnaire occupe une position administrative fondée sur la distinction du grade et de l'emploi. Cela permet de **concilier l'intérêt de l'administration** (maîtresse de l'emploi) **et celui des fonctionnaires** (titulaires de leur grade).

Il fait l'objet d'une évaluation annuelle et d'un avancement.

Il est soumis à des droits et obligations.

Article 45 : Les sanctions disciplinaires

Le **pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale** qui peut, dans le respect de la procédure disciplinaire, d'une manière discrétionnaire, **sanctionner un agent ayant commis un fait constitutif d'une faute** et ce de **manière proportionnée au vu de la gravité dudit fait**.

Conformément aux articles 89 et 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les sanctions, applicables aux titulaires, sont réparties en quatre groupes et aucune autre sanction ne peut être prise. Les sanctions du 1er groupe ne nécessitent pas la réunion du Conseil de Discipline contrairement aux 2ème, 3ème et 4ème groupes :

- 1er groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de foncions pour une durée maximale de trois jours ;
- 2ème : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- 3ème groupe : rétrogradation au grade immédiatement inférieur et un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;
- 4ème groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

Pour les agents stagiaires, les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- l'exclusion définitive du service.

Ces deux dernières exclusions nécessitent la saisine du Conseil de Discipline.

Pour les agents non titulaires, les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- l'avertissement ;

Envoyé en préfecture le 17/06/2020
Reçu en préfecture le 17/06/2020
Affiché le
ID : 003-240300558-20200616-D202048-DE

- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Article 46 : Les droits de la défense

Quelle que soit la sanction disciplinaire, l'agent dispose d'un **délai suffisant** pendant lequel il prend connaissance de son **dossier individuel** et peut **organiser sa défense** et se **faire assister des personnes de son choix.**

Les sanctions appartenant aux 2ème, 3ème ou 4ème groupes nécessitent l'intervention du Conseil de Discipline auprès du Centre de Gestion de l'Allier. L'agent peut se faire représenter.

La décision prononçant la sanction est susceptible de recours (sauf celle du 1er groupe) auprès du Conseil de Discipline de recours placé auprès du Centre de Gestion du Puy-de-Dôme.

Article 47 : Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à l'avis préalable du comité technique du Centre de Gestion de l'Allier.