

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE DONNEVILLE**

Séance du 20 janvier 2022

Délibération n° 2022-01

Membres
En exercice : 13
Présents : 12
Votants : 13

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 3

Date de la convocation : 14 janvier 2022

L'an deux mille vingt-deux et le 20 janvier à 20 heures 00, le Conseil Municipal de la commune, régulièrement convoqué, s'est réuni à la mairie, sous la présidence de M. Bernard CROUZIL, Maire.

Etaient présents : Mmes CASAGRANDE, COCHET, FRANCH, LAVERGNE, PIN-BELLOC, et SENAC et MM. BOUTEILLER, CORNILLOU, CROUZIL, FRILLAY, GONINDARD et JOCTEUR-MONROZIER.

Absent et excusé : M. OTAL qui a donné pouvoir à M. BOUTEILLER

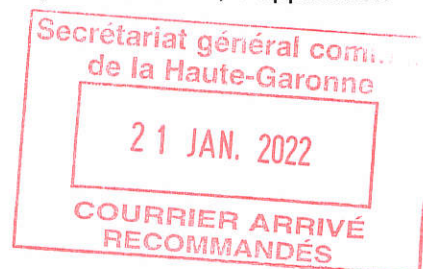
M. FRILLAY Yoan a été élu secrétaire de séance.

Objet : Modalités d'organisation du temps de travail, d'application de la journée de solidarité et d'exercice du temps partiel

Le conseil municipal de la commune de Donneville ;
Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
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 l'avis du comité technique en date du 16 décembre 2021 ;

Considérant la nécessité de se mettre en conformité avec le cadre normatif relatif à l'organisation et au temps de travail des agents de la collectivité, Monsieur le Maire propose de réviser les délibérations concernant les modalités d'organisation du temps et des cycles de travail, d'application de la journée de solidarité et d'exercice du temps partiel.

➤ **Temps de travail et cycles hebdomadaires :**



Rappel du contexte

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ». Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

-la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;

-la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés :	104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 8 jours (forfait)	
- Total	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		
2 méthodes : Soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à	—————>	1600 h
Ou Soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	—————>	1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, 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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'usager.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, 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 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Par ailleurs, le Maire rappelle que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents entre les périodes de forte activité et les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- 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.

Monsieur le Maire propose de fixer le temps de travail et les cycles hebdomadaires selon le dispositif suivant :

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Certains jours se situant entre un jour férié et un week-end étaient offerts par la municipalité à raison de 2 à 3 jours par an selon le calendrier. Ces jours de pont ne pourront plus être offerts puisqu'ils ne reposent sur aucune base légale.

Aussi, dans l'hypothèse d'un pont formulé par une note de service, les agents auront le choix de :

- Poser un jour de congés ou de ARTT ;
- Effectuer les heures non travaillées le jour du pont en accord avec le chef de service sur d'autres jours de la semaine au cours de l'année.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services ci-dessous sont soumis aux cycles de travail suivants :

Service secrétariat général :

- Cycle hebdomadaire : 35 h **ou** 35 h 30 **ou** 36 h **ou** 36 h 30 **ou** 37 h **ou** 37h30 **ou** 38h par semaine sur 4,5 ou 5 jours.

Au sein de ces cycles de travail, les agents sont soumis à des horaires définies comme suit :

Plages variables entre : 8h00 et 9h30/11h45-14h15/16h00-18h30

Les plages fixes sont les suivantes :

9h30-11h45 et 14h15-16h00

Service RH-comptabilité :

- Cycle hebdomadaire : 35 h **ou** 35 h 30 **ou** 36 h **ou** 36 h 30 **ou** 37 h **ou** 37h30 **ou** 38h par semaine sur 4, 4,5 ou 5 jours.

Au sein de ces cycles de travail, les agents sont soumis à des horaires variables définies comme suit :

8h00 et 9h30/11h45-14h15/16h00-18h30

Les plages fixes sont les suivantes :

9h30-11h45 et 14h15-16h00

Service accueil-urbanisme-état civil :

- Cycle hebdomadaire : 35 h **ou** 35 h 30 **ou** 36 h **ou** 36 h 30 **ou** 37 h **ou** 37h30 **ou** 38h par semaine sur 4, 4,5 ou 5 jours.

Au sein de ces cycles de travail, les agents sont soumis à des horaires définies comme suit :

Plages variables entre : 8h00 et 9h30/11h45-14h15/16h00-18h30

Les plages fixes sont les suivantes :

9h30-11h45 et 14h15-16h00

Service technique :

- Cycle hebdomadaire : 35 h **ou** 35 h 30 **ou** 36 h **ou** 36 h 30 **ou** 37 h **ou** 37h30 **ou** 38h par semaine sur 4,5 ou 5 jours.

Au sein de ces cycles de travail, les agents sont soumis à des horaires définies comme suit :

Plages variables entre : 7h30-9h00/11h30-14h00/16h30-18h30

Les plages fixes sont les suivantes :

9h00-11h30/14h00-16h30

Services enfance - culture - restauration et entretien des locaux :

- Cycle annualisé : 35 h **ou** 35 h 30 **ou** 36 h **ou** 36 h par semaine sur 4, 4,5 ou 5 jours.

Au sein de ces cycles de travail, les agents sont soumis à des horaires fixes selon le planning tenant compte du rythme scolaire.

Pour les services soumis à horaires variables, un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

La « pause réglementaire » de 20 minutes minimum s'impose à tous les agents à raison d'une séquence de travail de 6 heures consécutives.

La « pause méridienne » (pause repas) ne peut être inférieure à 30 minutes.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- De manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- Sous la forme de jours isolés ;
- Ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme 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, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

En complément de ce qui précède, des congés supplémentaires dits "jours de fractionnement" seront attribués dans les conditions suivantes :

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

Un protocole du temps de travail sera validé avant la fin de l'année 2021 pour fixer toutes les modalités liées à cette nouvelle organisation du temps de travail (annualisation, cycles de travail, ARTT...).

Article 5 : Si le cycle de travail de l'agent est annualisé, un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis semestriellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

➤ Modalité d'application de la journée de solidarité :

Le Maire rappelle au conseil municipal que conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Le Maire rappelle que la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur ;
- Tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Monsieur le Maire propose d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

Article 1 : Le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, s'établit de la façon suivante, à savoir : répartie durant toute l'année, sur tous les jours travaillés des agents.

Article 2 : Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Article 3 : Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

➤ **Modalités d'exercice du travail à temps partiel :**

Le Maire rappelle que les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

1-Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement. Un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ;

- Aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50 % du temps complet de l'agent.

2-Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;

- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive.

Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- 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 la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

- pour donner des soins au 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, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

3-Modalités

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Conformément à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, le Maire propose au conseil municipal de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel comme suit :

Article 1 : Organisation du travail

Pour le temps partiel de droit : Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre : quotidien, hebdomadaire ou mensuel.

Pour le temps partiel sur autorisation : Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre : quotidien ou hebdomadaire.

Article 2 : Quotités de temps partiel

Pour le temps partiel de droit : Les quotités du temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'organe délibérant ne peut modifier ni restreindre les quotités fixées réglementairement.

Pour le temps partiel sur autorisation : Les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.

Le nombre de jours ARTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata.

Article 3 : Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de 3 mois avant le début de la période souhaitée.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de surcotisation devra être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée à un an renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une nouvelle demande et d'une décision expresse.

Article 4 : Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du Code des relations entre le public et l'administration : la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- La commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire ;
- La commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

Article 5 : Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné. Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Article 6 : Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 3 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce, séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant, ...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Article 7 : Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

.....

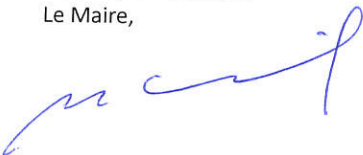
Après exposé du Maire, le Conseil Municipal de la commune de Donneville, après en avoir délibéré, **décide** :

- D'adopter l'ensemble des modalités relatives à l'organisation du temps et des cycles de travail, à l'application de la journée de solidarité et à l'exercice du temps partiel susmentionnées ;
- De mettre en application ces modalités à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- D'abroger toutes les délibérations antérieures relatives à l'organisation et au temps de travail à compter de cette entrée en vigueur.

Ainsi délibéré les jour, mois et an que ci-dessus,
Pour extrait certifié conforme.

Le Maire,
Bernard CROUZIL

Le Maire certifie que la présente délibération a été :
publiée le 21/01/2022
transmise au Représentant de l'Etat le 21/01/2022
Pour copie conforme
Le Maire,



Le Maire :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.