



**territoire
d'énergie**
LOIRE-ATLANTIQUE

Règlement intérieur du personnel de Territoire d'énergie Loire-Atlantique



Accusé de réception en préfecture
044-200014926-20240620-BS-2024-13-DE
Date de réception préfecture : 24/06/2024

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 : Objet	3
I - Accès aux bâtiments	4
Article 2 : Ouverture des portes d'entrée et accès aux bâtiment	4
Article 3 : Alarme - Protection des bâtiments - vidéo protection	4
II - Utilisation du matériel et usage des locaux	4
Article 4 : Stationnement des véhicules	4
Article 5 : Utilisation du matériel	4
Article 6 : Utilisation de la salle de convivialité	5
Article 7 : Tri sélectif des déchets	5
Article 8 : Réservation du matériel partagé et des salles de réunion	5
III - Hygiène et sécurité	6
Article 9 : Registres d'hygiène et de sécurité	6
Article 10 : Droit d'alerte et de retrait en cas de situation de travail présentant un danger grave et imminent	6
Article 11 : Utilisation des moyens de protection	6
Article 12 : Surveillance médicale	7
Article 13 : Habilitations	7
Article 14 : Accidents de service ou accidents sur le lieu de travail	7
Article 15 : Agents sauveteurs secouristes du travail	7
Article 16 : Tabac	7
Article 17 : Alcool	7
IV - Déplacements	8
Article 18 : Règles générales	8
Article 19 : Véhicules de service	8
Article 20 : Vélos de service	10
Article 21 : Accident de trajet	10
V - Gestion du temps de travail	11
Article 22 : Temps de travail hebdomadaire	11
Article 23 : Congés annuels et jours de fractionnement	12
Article 24 : Réduction du temps de travail	13
Article 25 : Compte épargne temps (CET)	13
Article 26 : temps partiel	15
Article 27 : Gestion des absences du personnel	17
Article 28 : Autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux	17
Article 29 : Autres autorisations spéciales d'absences	19
Article 30 : Décharges horaires pour les membres de l'association du personnel	20
Article 31 : Gestion des absences non prévues	20
Article 32 : Procédures disciplinaires	20
VI - Droit syndical	21
Article 33 : Exercice du droit syndical	21

Annexe 1 - Protocole d'accord sur le télétravail (adopté par délibération du comité du 16 juin 2022)

Annexe 2 - Prise en charge des frais de déplacement (adopté par délibération du bureau du 20 juin 2024)

Annexe 3 - Charte informatique (adopté par délibération du bureau du 20 juin 2024)

Préambule

Vu l'avis du comité technique du 30 mai 2024,
Vu la délibération du bureau syndical du 20 juin 2024 approuvant le présent règlement,
Il est mis à disposition de chaque agent de TE44 un exemplaire du présent règlement intérieur.

Article 1 : Objet

Le présent règlement est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail de l'ensemble du personnel de TE44.

Il n'a pas de caractère limitatif, et vient compléter l'ensemble de la réglementation en vigueur s'appliquant aux agents publics des collectivités territoriales.

I - Accès aux bâtiments

Les services de TE44 sont domiciliés au bâtiment F rue Roland Garros du Parc d'activité du Bois Cesbron, sur la commune d'Orvault.

Article 2 : Ouverture des portes d'entrée et accès au bâtiment

La porte d'entrée est ouverte aux horaires suivants :

- Du lundi au jeudi, de 8h15 à 12h, et de 13h45 à 16h30,
- Le vendredi, de 8h15 à 12h et de 13h45 à 16h.

En dehors de ces horaires, l'accès est restreint par un badge.

Article 3 : Alarme - Protection des bâtiments - vidéo protection

L'alarme doit être enclenchée par le dernier collaborateur quittant le bâtiment et désactivée le jour ouvré suivant par le 1^{er} collaborateur arrivant sur le site. En cas d'oubli dans l'enclenchement de l'alarme, un enclenchement automatique est prévu à 22h. Le site est donc sécurisé pour la nuit / weekend et jours fériés.

Pour les détails concernant l'enregistrement et la rétention des données, se référer à la charte informatique.

II - Utilisation du matériel et usage des locaux

Article 4 : Stationnement des véhicules

Le bâtiment dispose de 30 places de parking souterrain et de 37 places de parking aérien.

Les véhicules composant la flotte automobile de TE44 ont vocation à être stationnés dans le garage souterrain du bâtiment.

Les véhicules personnels des collaborateurs de TE44 ainsi que ceux des visiteurs ont vocation à être stationnés à l'extérieur du bâtiment.

Il est demandé aux salariés :

- De toujours stationner leurs véhicules en marche arrière,
- De ne pas stationner leurs véhicules sur les places réservées aux autres entreprises de la zone, afin de ne pas remettre en question nos bonnes relations avec le voisinage,
- De respecter les places réservées aux personnes bénéficiant d'une carte ou ayant un problème de santé ponctuel ou durable (à valider auprès du responsable RH).

Article 5 : Utilisation du matériel

Chaque agent est tenu de conserver en bon état le matériel (photocopieurs multifonctions, fournitures...) 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, sauf dérogation explicitement prévue par la charte informatique.

Le matériel portatif sensible (ordinateurs portables, téléphones mobiles...) doit être stocké dans un endroit sécurisé durant la nuit ou les congés. Il ne doit pas être laissé dans les véhicules.

Il est strictement interdit de faire affranchir des courriers non professionnels par TE44.

Accusé de réception en préfecture
044-200014926-20240620-BS-2024-13-DE
Date de réception préfecture : 24/06/2024

Article 6 : Utilisation de la salle de convivialité

Chaque utilisateur doit prendre soin de la propreté et du rangement de cet espace. Il doit veiller à conserver en bon état de marche le matériel mis à sa disposition et signaler toute défaillance.

Chacun est responsable de l'entretien et du nettoyage du matériel qu'il utilise. A cette fin, il doit :

- Nettoyer et essuyer systématiquement les tables après la pause café et après le déjeuner.
- Nettoyer, essuyer et emporter dans son bureau sa vaisselle après utilisation (l'évier et les tables doivent rester constamment propres et vides).
- Nettoyer le micro-onde après utilisation, si nécessaire.
- Nettoyer la cafetière, si nécessaire.
- Nettoyer les salissures dans le réfrigérateur.
- Utiliser les poubelles et corbeilles mises à disposition.
- Penser à aérer la salle.

La salle de convivialité doit être maintenue propre et rangée pour le confort de tous, y compris celui des utilisateurs extérieurs occasionnels (élus, prestataires de service, fournisseurs).

Article 7 : Tri sélectif des déchets

Dans le souci de préserver l'environnement, TE44 a mis en place une politique de tri sélectif de ses déchets. Chaque agent dispose donc des moyens nécessaires pour appliquer cette politique (bac, corbeille). Des poubelles différenciées ont également été installées dans la salle de convivialité.

Article 8 : Réservation du matériel partagé et des salles de réunion

Matériel mis à la disposition des agents : ordinateurs portables, vidéoprojecteurs, appareil photographique, véhicule de service non affecté...

Ce matériel doit être réservé préalablement à toute utilisation, via le calendrier partagé. Il doit être restitué en bon état auprès des collaborateurs en charge de l'accueil et de la logistique. Toute défaillance doit être signalée.

Salles de réunion : leur réservation doit également se faire au préalable, via le calendrier partagé.

Les horaires de réservation doivent être respectés. Les utilisateurs des salles doivent veiller au rangement et la propreté des locaux à l'issue de leurs réunions : les papiers, bouteilles d'eau et éventuelles tasses à café doivent être débarrassés.

III - Hygiène et sécurité

Article 9 : Registres d'hygiène et de sécurité

Les registres d'hygiène et de sécurité sont conservés dans le bureau de l'accueil.

Registre d'accident du travail

TE44 consigne toutes les déclarations d'accidents (graves ou bénins) dans un classeur unique qui fera office de registre.

Registre de santé et de sécurité au travail (observations et suggestions)

Il est à la disposition du personnel afin que celui-ci y consigne les observations ou suggestions relatives à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ainsi que toutes les anomalies constatées relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Registre de danger grave et imminent

Les avis de danger grave et imminent doivent être consignés sur ce registre.

Registre unique d'hygiène et de sécurité

TE44 consigne tous les documents de vérification et de contrôle techniques de sécurité au travail dans un registre.

Article 10 : Droit d'alerte et de retrait en cas de situation de travail présentant un danger grave et imminent

Après en avoir informé son supérieur hiérarchique, tout agent ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger. Cet avis doit être consigné dans le registre de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave ou imminent.

Article 11 : Utilisation des moyens de protection

Chaque agent doit veiller à sa sécurité personnelle, à celle de ses collègues et du public, notamment en utilisant les équipements de protection individuels et collectifs mis à sa disposition.

Il est en particulier rappelé que chaque agent amené à se déplacer sur les chantiers a reçu des équipements de sécurité (bottes, chaussures, casque, baudrier, parka) qui doit être utilisé. Chacun est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition et doit en signaler toute déficience.

Le non-port des équipements de protection engage la responsabilité de l'agent et peut entraîner des sanctions.

Article 12 : Surveillance médicale

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires et aux visites d'embauche et de reprise du travail prévues en matière de médecine du travail, ainsi qu'aux examens complémentaires qui pourraient être demandés par le médecin du travail.

Article 13 : Habilitations

Il est rappelé que les agents ne peuvent intervenir sur les chantiers que dans le cadre des habilitations techniques qui leur sont délivrées.

Article 14 : Accidents de service ou accidents sur le lieu de travail

Selon la gravité de l'accident, il convient :

- 1 - De prévenir ou faire prévenir les secours pour un traitement approprié de la situation.
SAMU : 15,
Pompiers : 18,
Numéro d'appel d'urgence valable sur un fixe ou un portable : 112
- 2 - S'il y a une présomption d'accident de service, et dans la mesure du possible, de demander immédiatement le certificat provisoire de reconnaissance « accident du travail » auprès du service Ressources Humaines. Ce certificat sera délivré a posteriori si la situation l'exige.
- 3 - de prévenir ou de faire prévenir son supérieur hiérarchique dans tous les cas.

Article 15 : Agents sauveteurs secouristes du travail

Plusieurs agents de TE44 ont suivi une formation de sauveteurs secouristes du travail. La liste des agents est affichée sur le panneau d'affichage situé dans le hall d'accueil.

Article 16 : Tabac

En application de l'article L 3511-7 du code de la santé publique, il est interdit de fumer et de vapoter sur les lieux de travail.

Article 17 : Alcool

Il est interdit de pénétrer ou de séjourner dans la collectivité en état d'ivresse ou sous l'emprise d'alcool. L'introduction et la consommation, la distribution dans l'enceinte de la collectivité de toute boisson alcoolisée sont interdites. Des dérogations pourront être accordées dans des circonstances exceptionnelles par la Direction, par exemple pour des « pots ». A cette occasion, seule la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré sera autorisée.

IV - Déplacements

Article 18 : Règles générales

Les agents sont tenus d'informer leur hiérarchie de leurs déplacements, en complétant régulièrement et de manière détaillée leur calendrier partagé informatique et d'en ouvrir l'accès à l'ensemble de leurs collègues.

Ordres de missions

Une autorisation permanente de circulation sur le territoire départemental et les départements limitrophes, sauf cas particuliers, est délivrée à chaque agent de TE44 pour les jours ouvrables (du lundi au vendredi à l'exclusion des jours fériés).

Un ordre de mission est obligatoire pour chaque déplacement qui ne rentrerait pas dans le cadre de l'autorisation permanente.

Article 19 : Véhicules de service

TE44 dispose d'une flotte de véhicules de service : certains sont mis à disposition de l'ensemble des agents (flotte partagée), et d'autres sont affectés, pour nécessité de service, à certains postes dont les missions impliquent des déplacements fréquents. En cas de changement de poste, les agents peuvent donc perdre le bénéfice du véhicule de service affecté.

Il s'agit de véhicules à usage strictement professionnel qui sont mis à disposition des agents pour les raisons suivantes :

- Améliorer les conditions de travail,
- Faciliter la gestion des emplois du temps.

Tous les véhicules peuvent être utilisés par l'ensemble des autres agents de TE44.

Remisage

Pour des raisons pratiques, les véhicules de service affectés sont mis à la disposition des agents avec un droit de remisage à domicile permanent. Les véhicules de service de la flotte partagée peuvent également être remisés au domicile des agents qui les utilisent, de manière ponctuelle.

Lors des congés, le véhicule ne devra pas être garé sur le domaine public.

Trajet

Sous réserve des dispositions mentionnées ci-dessous, le véhicule devra être uniquement utilisé pour les trajets professionnels :

- Lieu de résidence - locaux de TE44
- Lieu de résidence - lieu de réunion / chantiers
- Locaux de TE44 - lieu de réunion / chantiers

Et réciproquement.

Ce, du lundi au vendredi, durant la période de travail.

En cas de nécessité de service les samedis, dimanches ou un jour férié, un ordre de mission ponctuel sera établi.

En cas de non-observation de ces dispositions, l'agent sera considéré comme ayant commis une faute personnelle pouvant entraîner des sanctions disciplinaires.

Accusé de réception en préfecture
044-200014926-20240620-BS-2024-13-DE
Date de réception préfecture : 24/06/2024

Passagers

Sous réserve des dispositions mentionnées ci-dessous, peuvent être transportées dans les véhicules de service les personnes suivantes :

- Agents de TE44,
- Elus et délégués des communes et de TE44,
- Toute personne pouvant justifier d'un lien professionnel avec le conducteur.

En cas de non-observation de ces dispositions, l'agent sera considéré comme ayant commis une faute personnelle pouvant entraîner des sanctions disciplinaires.

Utilisation des véhicules de service

Sont tolérés les jours travaillés :

- Lors du remisage à domicile (permanent ou ponctuel) : un détour de moins de 20km par rapport au trajet le plus court pour des nécessités de la vie courante (ex. transport d'enfants à l'école, courses, loisirs)
- Conduite par un tiers (hors TE44) en cas de force majeure (conducteur ayant l'incapacité de conduire : ex. malaise sur un chantier)

En tout état de cause, un collaborateur de TE44 doit toujours se trouver dans le véhicule

Afin de favoriser les modes alternatifs sur les trajets domicile-travail (vélo, transport en commun et passager de covoiturage), les agents concernés peuvent réserver un véhicule de pool (l'usage professionnel reste prioritaire, l'agent devant vérifier sur le planning et réserver le véhicule en indiquant son nom et qu'il s'agit d'un cas exceptionnel).

Il est toléré d'utiliser un véhicule de service pour aller rechercher un déjeuner le midi, dans la limite de 10 km maximum (Aller/Retour)

Les autres situations exceptionnelles seront traitées au cas par cas, avec accord de la Direction. A titre d'exemple : urgence personnelle (grève à la cantine), remisage à domicile le soir en cas d'intempéries, en cas de panne d'un véhicule personnel, ...

Responsabilités des agents

Le conducteur s'engage à :

- Détenir les documents nécessaires à la conduite du véhicule (permis de conduire en cours de validité) ;
- Rouler prudemment et selon le code de la route ;
- Ne pas fumer dans le véhicule ;
- Maintenir le véhicule propre ;
- Stationner le véhicule selon les règles du code de la route ;
- Fermer à clef lors du stationnement ;
- Assurer la sécurité du matériel professionnel (ex. ordinateur).

L'agent conducteur est le seul responsable de la conduite du véhicule et des conséquences à tout manquement au code de la route.

Entretien du véhicule

L'utilisateur de chaque véhicule affecté est chargé de surveiller régulièrement les niveaux d'huile, du liquide de freins, de refroidissement, la pression des pneus, de se conformer à la notice d'utilisation du constructeur et de faire réaliser le contrôle technique.

Il n'appartient pas à l'utilisateur du véhicule d'effectuer lui-même l'entretien ou les réparations éventuelles. Il devra vérifier et respecter les délais d'entretien du véhicule, et prendre rendez-vous avec le garagiste qui lui aura été désigné à cet effet. En cas d'accident, l'utilisateur doit établir un constat et prévenir le collaborateur de TE44 en charge du suivi des assurances et de la flotte automobile.

En tant que de besoin, chaque utilisateur devra assurer le nettoyage intérieur et extérieur du véhicule.

Assurance

TE44 assure les véhicules de service. Sont ainsi assurés 24h/24h le véhicule, le conducteur, et les passagers.

Assistance

Les collaborateurs de TE44 bénéficient d'une assistance dès le kilomètre 0.

Carte de carburant et d'autoroute

Chaque véhicule est doté d'une carte de carburant et d'autoroute, dont l'utilisation pourra être contrôlée.

Article 20 : Vélos de service

TE44 possède plusieurs vélos à assistance électrique regroupés au sein d'une flotte partagée. Leurs conditions d'utilisation sont identiques à celles des véhicules de la flotte partagée mentionnée ci-dessus.

Le port du casque et du gilet réfléchissant mis à disposition des utilisateurs sont vivement recommandés.

Article 21 : Accident de trajet

Quel que soit le mode de transport (véhicule de flotte ou personnel, vélo, transports en commun, déplacements pédestres...), il sera fait une stricte application de la réglementation en matière d'accident de trajet, à savoir : (source www.service-public.fr - août 2019)

« Un accident de trajet est un accident ayant entraîné une lésion à un salarié, survenu pendant le trajet effectué entre les points suivants :

- *sa résidence et son lieu de travail,*
- *son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.*

La notion de résidence est applicable aux lieux suivants :

- *la résidence principale du salarié,*
- *une résidence secondaire stable, c'est-à-dire faisant l'objet de séjours fréquents et réguliers,*
- *tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.*

Le trajet entre résidence et lieu de travail peut ne pas être le plus direct si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier. En cas d'interruption du trajet ou de détour, l'accident de trajet est reconnu dans l'un des cas suivants :

- *interruption ou détour justifié par les nécessités essentielles de la vie courante (arrêt pour faire des courses de la vie courante, détour pour accompagner des enfants à l'école ou à leur lieu de garde, par exemple),*
- *interruption ou détour lié au travail.*

Le trajet doit être effectué durant une période normale par rapport aux horaires de travail, compte-tenu de la longueur du trajet et des moyens de transport utilisés. Ainsi, l'accident de trajet n'est pas admis si le trajet a été effectué plusieurs heures après ou avant les heures de travail, sauf s'il est lié au travail (pot organisé dans l'entreprise, avec l'accord de l'employeur, après les heures de travail, par exemple).

Le lieu de restauration désigne le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.

Pour que l'accident de trajet soit reconnu, toutes les conditions suivantes doivent être respectées :

- *l'accident doit se produire entre l'entreprise et le lieu de restauration,*
- *le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement (à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas), mais pas obligatoirement tous les jours,*
- *et le salarié doit y prendre son repas pendant les heures de travail (pause déjeuner, par exemple).*

Le salarié doit apporter la preuve à son employeur que l'accident peut être considéré comme un accident de trajet. »

V - Gestion du temps de travail

Article 22 : Temps de travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif de référence pour un agent à temps complet est fixée à 38h30 dans le cadre du protocole sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Par souci de simplicité et pour faciliter l'organisation professionnelle et personnelle de chacun, TE44 a mis en place une politique d'horaires variables.

La pause méridienne n'est pas comprise dans le temps de travail effectif et sa durée minimale est de 45 minutes.

Les plages fixes et variables sont définies comme suit :

7h30 à 9h30 : plage variable

9h30 à 11h30 : plage fixe

11h30 à 14h : plage variable

14h à 16h30 : plage fixe (sauf le vendredi de 14h à 16h)

16h30 à 19h : plage variable (sauf le vendredi de 16h à 19h)

Les arrivées en retard, ou les départs en avance par rapport aux plages fixes doivent être signalées et justifiées au supérieur hiérarchique. Ils ne peuvent avoir lieu qu'à titre exceptionnel. Au-delà de 30 minutes, une ½ journée de RTT ou de congé doit être posée par l'agent.

Les dépassements d'horaires ne peuvent donner lieu à rémunération, ni à récupération, sauf autorisation expresse du responsable hiérarchique.

Le temps de récupération minimum entre deux journées de travail est de 11 heures, et l'amplitude maximale de la journée de travail est de 12heures.

Un salarié de TE44 peut être amené à réaliser des horaires en soirée (19h/22h) ou de nuit (22h/05h), pour les raisons suivantes :

- Participation à une réunion impliquant des personnes extérieures à TE44 (collectivités / entreprises / partenaires...)
- Et / ou déplacements et vérification terrain ne pouvant être réalisés pendant les plages horaires variables (ex : vérification matériels / réseaux éclairage public...)

Dans ces deux cas, le salarié n'est pas tenu de respecter les plages fixes :

- Une fois dans la semaine concernée, si un dépassement horaire,
- Deux fois dans la semaine concernée, si deux dépassements horaires,
- Etc

Modalités :

- Le salarié reste tenu de respecter les règles relatives au temps de repos minimum (11h) et d'amplitude maximale de la journée de travail (12h). Le rattrapage du dépassement horaire se fera donc prioritairement le matin ou le lendemain matin de l'événement »
- Le cycle hebdomadaire reste de 38h30
- Le salarié en informe son responsable et indique dans le calendrier partagé Outlook « rattrapage dépassement horaire du XX »
- Le rattrapage du dépassement horaire doit impérativement se dérouler au cours de la semaine concernée

Article 23 : Congés annuels et jours de fractionnement

Pour un an de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, le congé est égal à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvrent droit à :

- 1 jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours.
- 2 jours supplémentaires pour au moins 8 jours.

Ces journées supplémentaires sont appelées « jours de fractionnement ».

Pour un agent à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé.

Un congé non pris ne peut donner lieu à une indemnité compensatrice.

Article 24 : Réduction du temps de travail

L'obligation annuelle d'un agent à temps complet est de 1 607 heures.

Les collaborateurs de TE44 bénéficient de 20 jours de récupération du temps de travail pour une année de service effectuée, compte-tenu d'un nombre de jours ouvrés fériés moyen de 8.5.

Les 7 heures de la journée « dite de solidarité » sont effectuées par les agents à raison d'une heure supplémentaire par mois les 7 derniers mois de l'année civile.

Les journées d'arrêts maladie et d'autorisation spéciale d'absence sont considérées comme du temps de travail effectif, à hauteur de 7 heures, de même que les congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

De ce fait, elles ne peuvent donner lieu à une récupération du temps de travail. Une journée de RTT sera donc décomptée par période de 11 jours ouvrés d'absence pour arrêt maladie et/ou d'autorisation spéciale d'absence, suivis ou non, dans la même année civile. De la même manière, les congés maternité et paternité ou d'adoption ou d'accueil du jeune enfant ne donnent pas lieu à récupération du temps de travail.

Certaines journées de RTT peuvent être imposées par la direction, notamment à l'occasion des ponts.

Article 25 : Compte épargne temps (CET)

Un CET peut être ouvert par les agents titulaires ou contractuels de droit public, à temps complet ou à temps non complet, à condition qu'ils soient employés de manière continue pendant au moins une année de service.

Ce dispositif doit s'inscrire dans le respect des nécessités de service ainsi que du bien-être au travail des salariés.

Ouverture du CET

L'ouverture d'un CET est de droit pour toute personne qui remplit les conditions précitées. Cette ouverture se fait au cours du mois de janvier de chaque année via un formulaire type de demande d'ouverture.

Modalités d'alimentation du CET

L'alimentation ne peut se faire que par le dépôt de jours entiers.

Le CET est alimenté par le report :

- De jours de congés annuels (solde des congés annuels non pris au titre de l'année civile N), sans que le nombre de jours de congés pris au cours de l'année ne soit inférieur à 20,
- De jours de RTT (solde des jours RTT non pris au titre de l'année civile N),
- De jours de fractionnement (solde des jours de fractionnement non pris au titre de l'année civile N).

Le nombre de jours pouvant être épargnés sur un CET est plafonné à 60.

L'alimentation du CET intervient au cours du mois de janvier de l'année N+1 par le biais d'un formulaire type.

Dans le souci d'éviter un décalage entre le nombre de jours de congés / RTT / fractionnement pris ou non pris par l'agent au cours de l'année et sa charge de travail réelle, la règle suivante est mise en place : lorsqu'un salarié envisage de déposer plus de 5 jours sur son CET au titre de l'année N, il doit engager un échange avec son manager dès la fin du 1^{er} semestre de cette même année N.

Compensation financière des jours épargnés au titre du CET

Pour l'ensemble des agents concernés par le CET, les jours épargnés peuvent faire l'objet d'une compensation financière forfaitaire selon les barèmes fixés par la réglementation en vigueur.

Pour les agents statutaires exclusivement, les jours épargnés peuvent être pris en compte dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les modalités de la monétisation sont les suivantes :

- Les 15 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congé,
- Pour les jours au-delà du quinzième, une option doit être exercée par l'agent avant le 31 janvier de l'année N+1 pour les jours épargnés au titre de l'année N et des années précédentes :
 - L'agent statutaire a donc le choix entre la prise en compte des jours au titre de la RAFP, l'indemnisation forfaitaire ou le maintien sur le CET. Il peut combiner ces 3 options dans les proportions qu'il souhaite.
 - L'agent non statutaire a le choix entre l'indemnisation forfaitaire ou le maintien sur le CET. Il peut combiner ces 2 options dans les proportions qu'il souhaite.

Si l'agent n'a pas fait connaître son choix au 31 janvier de l'année N+1 :

- Les 15 premiers jours seront maintenus sur le CET de l'agent
- Les jours au-delà du quinzième seront pris en compte au titre de la RAFP pour les agents statutaires
- Les jours au-delà du quinzième seront indemnisés pour les agents non statutaires

Les modalités d'utilisation du CET

Les jours épargnés au titre de l'année N et des années précédentes (constatés au 31/12 de l'année N) ne peuvent être pris qu'au titre de l'année N+1 et des années suivantes.

Les jours épargnés au titre du CET ne peuvent être posés qu'après que tous les droits annuels à congés (25 jours), des droits annuels à RTT (20 jours) et des éventuels droits annuels à journées de fractionnement ont été planifiés.

Toute demande de congés au titre du CET doit être formulée auprès du supérieur hiérarchique dans les délais suivants :

- Pour les 5 premiers jours du CET posés dans l'année : préavis équivalent aux jours de congés ou de RTT de l'année en cours (fixé annuellement par note de service)
- Pour les jours au-delà du 6^{ème} jour de CET posés dans l'année : préavis de 6 mois.

A défaut de respect de ces périodes de préavis, la demande pourra être refusée.

Les journées de CET peuvent ou non être accolés à d'autres journées de congé (congé annuel, RTT, fractionnement). Toute demande de congé au titre du CET doit se faire dans le respect de la continuité du service. Seule exception : l'utilisation de jours au titre du CET à la suite des congés spéciaux : congé de maternité, d'adoption, de solidarité familiale, de proche aidant... Cette demande est alors de droit.

Il est possible de déroger à la règle d'interdiction des 31 jours consécutifs du service lorsqu'un salarié utilise son CET.

Gestion du CET en cas de mobilité au sein de la fonction publique

En cas de mutation ou de détachement dans la fonction publique, la reprise et la gestion du CET sera assurée par l'administration d'accueil. En cas de disponibilité ou de congé parental, les jours épargnés sur le CET ne pourront être utilisés que sur autorisation de la collectivité d'origine (TE44).

En cas de mise à disposition dans la fonction publique, les jours épargnés sur le CET ne pourront être utilisés que sur autorisation de la collectivité d'origine (TE44) et de l'administration d'accueil.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, il est possible d'utiliser les jours épargnés et la gestion du CET est assurée par la collectivité d'origine (TE44).

En cas d'intégration directe dans la fonction publique d'Etat ou hospitalière, la reprise et la gestion du CET sera possible selon les règles applicables dans l'administration ou l'établissement hospitalier d'accueil.

Clôture du CET

Un salarié qui quitte définitivement la fonction publique (fin de contrat, démission, licenciement, retraite, départ dans le secteur privé) doit solder son CET avant de partir. Sinon, les jours sont perdus.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit sous forme de compensation financière.

Article 26 : temps partiel

Le temps partiel de droit et le temps partiel sur autorisation constituent des possibilités d'aménagement du temps de travail pour les agents publics.

Le temps partiel sur autorisation s'adresse :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet, en activité ou en détachement,
- Aux agents contractuels employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an.

Les fonctionnaires à temps non complet sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation. Cette exclusion est valable pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet, même si leur durée totale d'activité est égale ou supérieure à un temps complet.

L'autorisation est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le temps partiel de droit pour raisons familiales :

Il s'adresse :

- Aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un poste à temps complet ou non complet
- Aux agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies. Les motifs sont limitativement listés.

Il est accordé dans les cas suivants :

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté),
- pour donner des soins à son 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,
- aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11), après avis du médecin de prévention.
- Dans le cadre du congé de solidarité familial institué par les décrets n°2013-67 et 2013-68 : l'agent bénéficiaire d'un tel congé peut demander à exercer ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel de droit, pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

L'exercice des fonctions à temps partiel sera accordé aux quotités suivantes : 50%, 60%, 70%, et 80%.

S'agissant du temps partiel sur autorisation :

Aucune catégorie d'agent n'est exclue du temps partiel sur autorisation à raison de son grade ou de son emploi.

L'exercice des fonctions à temps partiel sera accordé aux quotités suivantes : 50%, 60%, 70%, 80% et 90%.

Dispositions communes

- Les autorisations seront accordées sur demande des intéressés dès lors que les conditions d'octroi sont remplies. Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.
- L'organisation du travail se fera selon les modalités suivantes : hebdomadaires, mensuelles ou annuelles. En cas de désaccord entre l'agent et son manager, le cycle retenu sera hebdomadaire.
- Les autorisations seront accordées pour des périodes de 6 mois à 1 an, sauf en cas de demande de cycle annuel (autorisation pour une durée d'un an).
- Les autorisations seront renouvelées par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans pour les temps partiels sur autorisation, tant que l'agent remplit les conditions pour les temps partiel de droit. A l'issue des périodes mentionnées ci-dessus, une nouvelle demande sera obligatoire et donnera lieu à une décision expresse.
- La réintégration anticipée à temps complet pourra intervenir pour motif grave sans délai.

Article 27 : Gestion des absences du personnel

Les congés annuels, les jours de RTT, de fractionnement et les éventuels jours épargnés sur le CET de l'agent sont accordés par le responsable hiérarchique direct en fonction notamment de la nécessité d'assurer une continuité de service.

Une présence continue au sein de chaque unité de travail est nécessaire tout au long de l'année, sauf en cas de fermeture de la collectivité décidée par l'employeur.

Une note de service annuelle fixe les conditions dans lesquelles sont gérées les absences du personnel : permanence de service, délais de prévenance.

Article 28 : Autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux

Principes

Les autorisations d'absence suivantes doivent inclure le jour de l'événement, le précéder ou le suivre immédiatement. Elles ne constituent pas un droit, mais une mesure de bienveillance soumise à l'appréciation de l'autorité territoriale et aux nécessités du service. Ces autorisations sont décomptées en jours ouvrables (du lundi au samedi), que l'agent travaille ou non ce jour-là. Elles ne peuvent donc donner lieu à récupération s'il ne les a pas utilisées au moment de l'événement qui les a motivées.

Le bénéficiaire de l'autorisation d'absence doit établir l'exactitude des motifs invoqués (certificat médical, certificat de décès, etc....)

Durée maximale des autorisations d'absence

	Naissance ou adoption	Mariage	Maladie ou accident grave	Décès	Déménagement	Concours, examen professionnel
Agent		6*			1	Le jour des épreuves
Conjoint - Concubin - Pacsé			5	5		
Parent - Beau parent		3	3	4		
Grand-parent - arrière grand-parent		3	1	2		
Enfant	4**	4		5***		
Petit-enfant		2	1	2		
Frère - sœur - Pupille - Beau-frère - Belle-soeur		2	1	2		
Oncle-Tante-Neveu-Nièce-cousin germain		1		1		

Jour supplémentaire si distance aller > 300 kms

*ou PACS

**les jours de naissance ou d'adoption peuvent être accordés à au père ou au conjoint, concubin ou partenaire d'un PCAS de la mère.

***en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans (ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente), l'ASA est portée à 7 jours, majorée de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans le délai d'un an à compter du décès.

Accusé de réception en préfecture
011-2001926-20240620-PP-2024-13-DE
Date de réception préfecture : 24/06/2024

RAPPEL

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant en couple avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel. La durée du congé varie selon qu'il s'agit d'une naissance unique ou multiple. Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, une période supplémentaire de congé est accordée pendant l'hospitalisation.

Le don du sang pendant le temps de travail est autorisé (au lieu le plus proche de TE44 et à concurrence d'une heure).

Pour information, ces autorisations sont supérieures ou égales aux congés pour événements familiaux légaux et les englobent.

Des autorisations d'absence soumises à l'appréciation de l'autorité territoriale peuvent être également accordées dans les conditions suivantes :

Autorisations d'absence pour donner des soins à un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde (enfants de moins de 18 ans ou enfants handicapés sans limite d'âge)

Nombre de jours maximum : 6j.

Ce nombre de jours peut être doublé :

- si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner ou pour garder un enfant,
- en l'absence de conjoint,
- ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi.

► Si le conjoint de l'agent bénéficie d'un nombre d'autorisations rémunérées inférieur à 6, l'agent pourra bénéficier de 6j + (6j - le nombre de jours dont bénéficie son conjoint).

► Dans ces hypothèses, l'agent doit apporter une preuve de sa situation (attestation de l'employeur de son conjoint, inscription à Pôle Emploi... etc.)

Le nombre de jours est proratisé si l'agent travaille à temps partiel ou à temps non complet. Le nombre de jours qui est accordé est fixé par famille. Il est indépendant du nombre d'enfants.

Le décompte est effectué par année civile.

Modalités : l'agent doit produire un certificat médical ou apporter la preuve que l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible.

L'autorisation d'absence s'applique pour donner des soins à un enfant malade et / ou qui ne peut pas être accueilli dans son lieu actuel d'accueil du fait de sa maladie.

Cette autorisation d'absence s'applique également pour accompagner à des rendez-vous médicaux un enfant reconnu handicapé.

Autorisations d'absence pendant la grossesse

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence dans plusieurs cas :

- Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique (« sans douleur »), lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- Aménagement de l'horaire de travail : à partir du 1^{er} jour du 3^{ème} mois, l'agent peut bénéficier d'une réduction de l'obligation journalière, dans la limite d'une heure par jour de service. Ces autorisations ne sont pas récupérables.
- Examens médicaux obligatoires : des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

Les personnes vivant avec la femme enceinte peuvent également être autorisées à s'absenter, sous réserve des nécessités de service pour prendre part au maximum à 3 des examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'assurance maladie.

Ces absences sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif.

Autorisations d'absence pour allaitement

Des facilités peuvent être accordées en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois. Les heures de travail doivent être récupérées.

Autorisations d'absence pour les parents d'élèves

- Rentrée scolaire : des facilités d'horaires peuvent être accordées chaque année aux pères ou aux mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou plusieurs enfants, sous réserve que ceux-ci soient inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ou entrent en classe de sixième.
- Réunions de parents d'élèves : des facilités d'horaires peuvent être accordées, sur présentation de la convocation, dans la mesure où elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, aux agents élus représentants des parents d'élèves et délégués des parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes : réunions de parents et de conseils d'école dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration des collèges, des lycées et des établissements d'éducation spéciale.

► Dans ces deux cas, les heures de travail doivent être récupérées par les agents.

RAPPEL

Les agents territoriaux peuvent par ailleurs bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (ascendant, descendant ou personne partageant son domicile), en fonction de la réglementation en vigueur.

Article 29 : Autres autorisations spéciales d'absences

D'autres autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux agents, notamment pour l'exercice des mandats électifs, en fonction de la réglementation en vigueur.

Article 30 : Décharges horaires pour les membres de l'association du personnel

Les membres élus du bureau de l'association du personnel bénéficient d'une décharge horaire à hauteur de :

- 20h / an pour le Président, le Vice-Président, le Trésorier et les Secrétaires
- 10h / an pour les autres membres du Bureau

Pendant leur décharge horaire, les membres du bureau restent sous la responsabilité de TE44, y compris s'agissant de la réglementation sur les accidents de service ou de trajet.

Article 31 : Gestion des absences non prévues

Tout agent empêché de se présenter au travail doit, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir immédiatement son supérieur hiérarchique, en précisant la cause de son absence et en cas de maladie, faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures. Les agents contractuels doivent adresser dans le même délai à la CPAM les volets du certificat médical la concernant.

Sous réserve des dispositions légales concernant le droit de retrait, le fait de quitter son poste sans autorisation ou justification constitue une faute.

Un tel abandon de poste pourra entraîner des sanctions.

Article 32 : Procédures disciplinaires

Sanctions disciplinaires

Tout manquement d'un agent aux devoirs et obligations des fonctionnaires peut donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires sont par ordre d'importance, les suivantes :

Fonctionnaires :

Premier groupe

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

Deuxième groupe

- L'abaissement d'échelon
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

Troisième groupe

- La rétrogradation
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans

Quatrième groupe

- La mise à la retraite d'office
- La révocation

Agents non titulaires :

- L'avertissement
- 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.

Droits à la défense

Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseur(s) de son choix (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)

VI - Droit syndical

Article 33 : Exercice du droit syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical sont fixées par l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et précisées par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985.

Ces textes réglementent :

- Les conditions matérielles d'exercice du droit syndical,
- Les réunions mensuelles d'information d'une heure,
- La situation des responsables syndicaux,
- Les autorisations spéciales d'absence,
- Les décharges d'activité de service,
- La mise à disposition pour exercice d'un mandat syndical.

Des conditions plus avantageuses peuvent légalement être conclues.

Un congé pour formation syndicale est également prévu par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

A Orvault,
Le 20 juin 2024

Le Président,
Raymond CHARBONNIER