

**COMITE SYNDICAL
REUNION DU 24 JANVIER 2024
RAPPORT N° 5**

QUESTIONS DIVERSES

1. Information/rappel mise en place de mesures

Par délibérations en dates du 23 février et du 20 septembre 2023, nous nous sommes prononcés favorablement sur le principe de la mise en place pour les agents du SMEGREG :

- des règles relatives à la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de l'établissement (comme suite à demande de mise en conformité du Préfet de la Gironde),
- du "forfait mobilités durables pour les agents".

Vous m'aviez à cette occasion autorisée à saisir au préalable le Comité Social Territorial (CST) du Centre de Gestion de la FPT de la Gironde.

Ce dernier ayant émis des avis favorables sur la mise en place de ces mesures, elles s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2024 selon les modalités qui avaient été présentées et jointes en annexes 1 et 2 au présent rapport.

Pour ce qui concerne l'augmentation de la prise en charge des frais de transport à 75% du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents du SMEGREG entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (délibération du comité syndical du SMEGREG du 20 septembre 2023), qui ne nécessitait pas d'avis préalable du CST, elle s'est appliquée de plein droit au 1^{er} septembre 2023.

2. Prime exceptionnelle pouvoir d'achat

Le décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023 permet aux organes délibérants d'une collectivité territoriale ou de ses établissements publics administratifs d'instituer pour certains agents publics une "prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire".

Avant d'en délibérer, le comité technique auprès du Comité Social Territorial (CST) du Centre de Gestion de la FPT de la Gironde doit être obligatoirement saisi pour avis.

Je vous demande de bien vouloir vous prononcer sur le principe de la mise en place de cette prime selon les modalités définies en annexe 3 au présent rapport et, sous réserve de l'avis du CST saisi le 10 janvier 2024, la possibilité de l'attribuer aux agents du SMEGREG qui remplissent les conditions.

Je vous laisse le soin de débattre et le cas échéant de délibérer sur ces différents sujets.

La Présidente

Célia MONSEIGNE

**COMITE SYNDICAL - REUNION DU 24 JANVIER 2024 - ANNEXE 1 AU RAPPORT N° 5
 MODALITES DE MISE EN PLACE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024
 DES REGLES RELATIVES A LA DEFINITION, DUREE ET AMENAGEMENT
 DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU SMEGREG**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
 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 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'article 47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
 Vu la demande de la préfecture de la Gironde de mise en conformité des règles régissant la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail au sein du SMEGREG ;
 Vu la délibération du comité syndical du SMEGREG en date du 23 février 2023 présentant les modalités de cette mise en conformité et autorisant la Présidente à effectuer la saisine préalable du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la FPT de la Gironde ;
 Vu l'avis favorable de ce dernier en date du 31 octobre 2023 ;
 Les règles relatives à la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail au sein du SMEGREG sont, à compter du 1^{er} janvier 2024, les suivantes :

1. Durée annuelle du travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1 596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

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

Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes.

L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures.

Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum.

Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail ci-dessous.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

2. Définition des cycles de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du travail est fixée selon un cycle hebdomadaire pour l'ensemble des agents du SMEGREG.

Les horaires de travail sont définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité du service et dans une amplitude horaire quotidienne comprise entre 8h30 et 18h30.

3. Jours de congés annuels et RTT

La durée hebdomadaire moyenne du travail détermine le nombre de jours de congés :

- 25 jours de congés annuels + 2 jours éventuels de fractionnement (1 jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours) ;
- un nombre de jours de RTT qui varie en fonction de la durée hebdomadaire réelle du travail lorsque celle-ci est supérieure à 35 heures :

Durée réelle de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT accordés par an
35 heures 30	3
36 heure	6
36 heures 30	9
37 heures	12
37 heures 30	15
38 heures	18
Entre 38h20 et 39 heures	20
39 heures	23

Le nombre de jours de RTT est réduit en cas d'arrêt maladie, proportionnellement à leur durée, selon la réglementation en vigueur.

L'attribution de jours de congés exceptionnels est laissée à la libre appréciation du/de la Président(e) du SMEGREG.

4. Journée de solidarité

L'option retenue par délibération du Comité syndical du SMEGREG du 11 juillet 2008 pour l'organisation de la journée de solidarité, à savoir la réduction d'un jour de RTT, est maintenue.



COMITE SYNDICAL - REUNION DU 24 JANVIER 2024 - ANNEXE 2 AU RAPPORT N° 5

MODALITES DE MISE EN PLACE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

DU FORFAIT MOBILITES DURABLES POUR LES AGENTS DU SMEGREG

Le "forfait mobilités durables" (FMD), d'abord instauré dans le secteur privé, a pour objectif d'encourager les travailleurs à recourir davantage aux modes de transport durables que sont entre autres le vélo et l'autopartage pour la réalisation des trajets domicile-travail.

Ce FMD, prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, est entré en vigueur le 11 mai 2020 pour les trois versants de la fonction publique ; des textes portant extension de ce FMD ont été publiés au Journal officiel du 14 décembre 2022.

Vu la délibération du Comité syndical du SMEGREG en date du 23 février 2023 présentant les modalités de cette mise en conformité et autorisant la Présidente à effectuer la saisine préalable du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la FPT de la Gironde ;

Vu l'avis favorable de ce dernier en date du 28 novembre 2023.

Les règles relatives à la mise en place du FMD pour les agents du SMEGREG, à compter du 1^{er} janvier 2024, sont les suivantes :

Le FMD consiste à rembourser tout ou partie des frais engagés par un agent au titre des déplacements réalisés entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, au moyen de :

- vélo (à assistance électrique ou non) ;
- engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé (trottinette, monoroue, gyropode, hoverboard, etc.) ;
- covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- service de mobilité partagée : service de location ou de mise à disposition en libre-service sur la voie publique de 2 ou 3 roues, de vélos ou d'engins de déplacement personnel (électriques ou non) ;
- service de mobilité partagée : service de mise en commun d'un véhicule ou d'une flotte de véhicules hybrides rechargeables ou électriques à faible émission au profit d'utilisateurs abonnés.

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

Le montant du FMD est exonéré de l'impôt sur le revenu ainsi que de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement. Il se calcule selon une base forfaitaire correspondant à des paliers de nombre de jours d'utilisation du moyen de déplacement : 100 € entre 30 et 59 jours ; 200 € entre 60 et 99 jours ; 300 € pour 100 jours ou plus.

Pour pouvoir bénéficier du FMD, l'agent doit utiliser l'un des moyens de transport éligibles pour ses déplacements domicile-travail pendant un minimum de 30 jours sur une année.

Le bénéfice du FMD est subordonné au dépôt par l'agent d'une déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles pendant un minimum de 30 jours par an, modulé selon la quotité de temps de travail et de la durée de présence dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir de contrôle sur le recours effectif au covoiturage et sur l'utilisation du vélo.

Le FMD est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur. Son versement incombe à l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée, y compris en cas de changement d'employeur.

Le versement du FMD est cumulatif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service de transport public.

MODALITES DE MISE EN PLACE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024**DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE FORFAITAIRE****1 - BENEFICIAIRES**

La liste des bénéficiaires est déterminée par la réglementation. L'organe délibérant ne peut pas déroger à la liste des bénéficiaires ou fixer des critères d'attribution complémentaires.

Ainsi bénéficieront de cette prime, les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels de droit public) et les assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du Code de l'action sociale et des familles qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- être employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

2 - MONTANT

L'organe délibérant doit déterminer le montant de la prime dans la limite du plafond prévu, pour chaque niveau de rémunération, à l'article 5 du décret.

Le montant forfaitaire de la prime est déterminé comme suit :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant brut maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

La rémunération brute perçue pendant la période de référence sera déterminée dans les conditions prévues aux articles 3 et 6 du décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023.

3 - MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA DUREE D'EMPLOI

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail (temps non complet et temps partiel) et de la durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

4 - ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

La prime sera versée aux agents employés et rémunérés par le SMEGREG au 30 juin 2023 qui remplissent les conditions ci-dessus mentionnées.

L'attribution individuelle fera l'objet d'un arrêté individuel de la Présidente du SMEGREG.

5 - VERSEMENT ET CUMULS

La prime sera versée en une fraction avant le 30 juin 2024.

La prime est cumulable avec toutes les primes ou indemnités perçues par l'agent.