



République Française
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 13/07/2023

Reçu en préfecture le 13/07/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230628-C20230627_10_SI-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-trois, le vingt-sept juin à dix-neuf heures, dûment convoqués, se sont réunis en séance ordinaire, en la salle du Conseil de Communauté à Cattenom, les Conseillers communautaires des Communes constituant la COMMUNAUTE DE COMMUNES DE CATTENOM ET ENVIRONS, sous la présidence de Monsieur Michel PAQUET, Président de la Communauté de Communes.

Etaient présents :

Monsieur Michel PAQUET,

MM. Roland BALCERZAK, Bernard ZENNER, Michel HERGAT, Maurice LORENTZ, Mme Marie-Marthe DUTTA GUPTA, MM. Guy KREMER, Denis BAUR, David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, MM. Michel SCHMITT (arrivé au point 8), Mme Christine ACKER, M. Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Bernard DORCHY, Yves LICHT, Mme Alieth FEUVRIER, MM. Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Emmanuelle JACQUEMOT, MM. Hervé PATAT, Jerry PARPETTE, Didier PALLUCCA, Mme Patricia VEIDIG, M. Yannick OLIGER, Mme Déborah LANGMAR, MM. Joseph GHAMO, Joseph BAUER, Olivier KORMANN, MMES Brigitte DA COSTA, Valérie CARDET, M. Serge RECH, Mme Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration :</u>	Rachel ZIROVNIK	à	Michel PAQUET
	Benoit STEINMETZ	à	Marie-Marthe DUTTA GUPTA
	Denis NOUSSE	à	Alain REDINGE
	Hassan FADI	à	Hervé GROULT
	Marie-Odile KRIEGER	à	Yannick OLIGER
	Christelle MAZZOLINI	à	Olivier KORMANN
	Joël IMMER	à	Brigitte DA COSTA
	Karine BERNARD	à	Valérie CARDET

Absents excusés : Bertrand ALESCH, Marie-Pierre LAGARDE, Evelyne DEROCHE,

Date de la convocation : 31 mai 2023

Nombre de membres en exercice : 51

Nombre de membres présents : 40

Nombre de votants : 48

Secrétaire de séance : Emmanuelle JACQUEMOT



10. Objet : Règlement intérieur de la CCCE - Modifications

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Fonction Publique,

Vu la décision n° 3 du Bureau communautaire en date du 10 décembre 2013, approuvant le règlement intérieur de la Communauté de Communes de Cattenom et Environs,

Vu la délibération n° 2 du Conseil communautaire en date du 29 septembre 2020 portant modifications du règlement intérieur de la CCCE,

Vu la délibération n° 5 du Conseil communautaire en date du 28 septembre 2021 portant modification du règlement intérieur de la CCCE,

Vu la délibération n° 5 du Conseil communautaire en date du 11 avril 2023 portant modification du règlement intérieur de la CCCE,

Vu le projet de règlement intérieur de la CCCE tel que ci-annexé,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 7 juin 2023,

Le règlement intérieur de la CCCE a pour ambition de définir de manière claire, précise et réfléchie, un certain nombre de règles qui régiront les relations sociales au sein de la Communauté de Communes de Cattenom et Environs. Il s'applique à tout le personnel de la CCCE, quel que soit le statut de l'agent.

Considérant que, suite aux différentes évolutions réglementaires intervenues, il s'avère nécessaire d'effectuer quelques ajustements sur ledit règlement en modifiant :

- l'article 4 relatif au temps de travail hebdomadaire afin de tenir compte de la nouvelle organisation du temps de travail de l'Office de Tourisme, pour laquelle un avis favorable a été rendu lors de la séance du CST en date du 15 février 2023 ;
- les derniers articles faisant mention du Comité Technique qu'il convient de remplacer par Comité Social Territorial ;
- les dispositions relatives à la durée minimum et maximum des avancements d'échelons qui ne sont plus en vigueur depuis la mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR).

Considérant cet exposé,

Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 13 juin 2023,

Il est demandé au Bureau communautaire :

- d'adopter le règlement intérieur modifié, tel qu'annexé à la présente délibération,
- d'habiliter le Président ou son représentant à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à la mise en application du Règlement Intérieur tel qu'adopté, ainsi que l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil communautaire accepte à l'unanimité ces propositions.

Vote : Pour : 48
Abstention : 0
Contre : 0

Fait à Cattenom, le 28 juin 2023

Le Président,

Michel



Envoyé en préfecture le 13/07/2023

Reçu en préfecture le 13/07/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230628-C20230627_10_SI-DE



Règlement Intérieur

-CST du 7 juin 2023

Conseil Communautaire du 27 juin 2023

Communauté de Communes de Cattenom et Environs

2 avenue du Gal De Gaulle
57570 CATTENOM

Tel : 03 82 82 05 60
www.ccce.fr

PREAMBULE



Les droits et obligations des agents territoriaux sont définis par le code général de la fonction publique et par les statuts généraux et particuliers pris en application de ce code.

Bien que non obligatoire dans les collectivités territoriales, le règlement intérieur, établi par l'autorité territoriale conformément à son pouvoir de direction et d'organisation des services, est un document indispensable pour une organisation optimale des services.

Lors de la séance du Comité technique du 22 octobre 2009, il a été proposé d'établir un règlement intérieur de la C.C.C.E.

Ce règlement intérieur a été élaboré par des groupes de travail composés des représentants du personnel et du service « Gestion des Ressources Humaines ».

Il a été validé par le Comité technique dans sa séance du 16 octobre 2013 et adopté par le Bureau communautaire du 10 décembre 2013.

Ce règlement intérieur, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2014, n'est pas figé : toute modification ultérieure est soumise, selon la même procédure, à l'avis préalable du Comité Social Territorial et à l'approbation du Bureau communautaire. Les modifications statutaires, réglementaires ou législatives pourront venir l'abonder après information au Comité Social Territorial.

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL		4
1	LES TEMPS DE PRESENCE DANS LA COLLECTIVITE	4
	Article 1 : Définition de la durée effective du temps de travail	4
	Article 2 : Durée annuelle du temps de travail effectif	4
	Article 3 : Journée de solidarité	4
	Article 4 : Temps de travail hebdomadaire	4
	Article 5 : Horaire quotidien – Amplitude	5
	Article 6 : Horaires en vigueur dans la collectivité	5
	Article 7 : Droit du travail à temps partiel	6
	Article 8 : Heures supplémentaires	7
	Article 9 : Heures complémentaires	7
	Article 10 : Astreintes et Permanences	7
	Article 11 : Réunions	8
	Article 12 : Habillage – déshabillage – douche	8
2	LES TEMPS D'ABSENCE DANS LA COLLECTIVITE	8
	Article 13 : Congés annuels	8
	Article 14 : Retards	9
	Article 15 : Autorisations exceptionnelles d'absence	9
	Article 16 : Sorties pendant les heures de travail – aménagements horaires	11
	Article 17 : Temps de repas	11
	Article 18 : Temps de pause	11
	Article 19 : Temps de trajet	11
	Article 20 : Droit à la formation	11
	Article 21 : Formation pendant une période non travaillée	11
	Article 22 : Missions	12 11
	Article 23 : Jours fériés	12 11
	Article 24 : Compte-épargne-temps	12
	Article 25 : Congés pour indisponibilité physique	12
	Article 26 : Utilisation du droit syndical - Participation aux Commissions administratives paritaires et Comités techniques	14
	Article 27 : Droit de grève et continuité de service	15
3	UTILISATION DES LOCAUX ET DU MATERIEL	16
	Article 28 : Modalités d'accès aux locaux	16 15
	Article 29 : Véhicule de service	16
	Article 30 : Utilisation des parkings	16
	Article 31 : Véhicule personnel	16
	Article 32 : Règles d'utilisation du matériel professionnel	16
	Article 33 : Achat de fournitures	16
DEUXIEME PARTIE - HYGIENE ET SECURITE		17
	Article 34 : Respect des consignes de sécurité	17
	Article 35 : Droit d'alerte et de retrait en cas de situation de travail présentant un danger grave et imminent	17
	Article 36 : Visite médicale	17
	Article 37 : Matériel de secours	17
	Article 38 : L'agent de prévention	17
	Article 39 : Registre santé - sécurité	18
	Article 40 : Les moyens de protection et les équipements de travail	18
TROISIEME PARTIE : REGLES DE VIE DANS LA COLLECTIVITE		19
	Article 41 : Comportement professionnel	19
	Article 42 : L'obligation de secret, de discrétion professionnelle, de réserve de neutralité	19
	Article 43 : Loyauté envers l'employeur et son administration	19

Article 44 :	L'obligation de non-ingérence	19
Article 45 :	Obligation d'obéissance hiérarchique	19
Article 46 :	Droit à la protection contre le harcèlement dans les relations du travail	19
Article 47 :	Droit à la protection de la collectivité.....	19
Article 48 :	Référent déontologue.....	19
Article 49 :	Liberté d'opinion	20
Article 50 :	Cumul d'activités	20
Article 51 :	Information du personnel	21
Article 52 :	Protection de l'environnement	21
52.1	Tri sélectif.....	21
52.2	Règles de citoyenneté	21
Article 53 :	Utilisation du matériel de la collectivité à des fins personnelles	21
Article 54 :	Utilisation du matériel personnel pour le service	21
Article 55 :	Utilisation du portable personnel au travail	21
Article 56 :	Conduites addictives.....	21
QUATRIEME PARTIE - GESTION DU PERSONNEL.....		23
Article 57 :	Rémunération après service fait	23
Article 58 :	Déroulement de carrière	23
Article 59 :	Primes – indemnités.....	23
Article 60 :	Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	23
Article 61 :	Supplément familial.....	23
Article 62 :	Action sociale	24
Article 63 :	Protection sociale	24
Article 64 :	Accès au dossier individuel	24
CINQUIEME PARTIE - DISCIPLINE		25
Article 65 :	Sanctions applicables aux agents titulaires.....	25
Article 66 :	Sanctions applicables aux agents stagiaires	25
Article 67 :	Sanctions applicables aux agents non-titulaires.....	25
SIXIEME PARTIE - MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT		27
Article 68 :	Date d'entrée en vigueur	27
Article 69 :	Modifications du règlement intérieur	27

PREMIERE PARTIE : ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 4 du décret 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

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.

1 LES TEMPS DE PRESENCE DANS LA COLLECTIVITE

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

Art.2 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

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'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

Art.1^{er} du décret 2000-815 du 25 août 2000, Avis du Comité technique paritaire du 10 décembre 2009

La durée maximale annuelle, hors heures supplémentaires, est de 1607 heures. Si l'agent bénéficie de jours supplémentaires de congés, suite au fractionnement, ces jours sont comptés comme temps de travail effectif.

Article 2 bis : Dispositions spécifiques applicables aux EPCI en Alsace-Moselle

Art. L3134-13 du Code du Travail

Le Vendredi Saint et le 26 décembre sont des jours chômés en Alsace-Moselle.

Article 3 : Journée de solidarité

Décision n°3 du Bureau communautaire du 18 novembre 2007

Elle est fixée comme suit :

- Accomplissement de 7 heures de travail, précédemment non travaillées fractionnées ou continues, à l'exclusion des jours de congés annuels pour le personnel à temps complet
- Pour le personnel à temps non complet ou à temps partiel, la limite des 7 heures est réduite proportionnellement à la durée effective de travail

L'agent embauché en cours d'année est astreint à la journée de solidarité comme les autres agents, sans bénéficier d'une quelconque proratisation en fonction de sa durée de présence sur l'année, sauf à démontrer qu'elle a déjà été accomplie auprès d'un autre employeur.

Article 4 : Temps de travail hebdomadaire

La durée légale du temps de travail dans la fonction publique est de 35 heures par semaine, pour un agent à temps complet.

Les modalités hebdomadaires ont été définies, après avis du Comité technique du 10 décembre 2009 comme suit :

Agents de la Maison Communautaire et du Centre Technique Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> • 35 heures sur 5 jours • 35 heures sur 4,5 jours • 35 heures sur 4 jours • 4 jours par semaine et 1 vendredi sur 4 pour une moyenne hebdomadaire de 35 heures (3 semaines de 33 heures et une semaine de 41 heures)
--	---

Agents des gymnases et des stations d'épuration	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 5 jours par semaine
Agents des déchetteries	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 6 jours (ouverture de la structure le samedi avec un repos hebdomadaire d'une journée)
Agent du centre multimédia	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 5 jours (horaires variables en fonction des heures d'ouverture au public)
Agents des Multiaccueils et du RPE (Relais Petite Enfance)	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 5 jours selon des cycles définis par l'équipe de direction en fonction des nécessités de la structure, sur des journées en continu ou en horaires coupés.
Agents du service de Collecte des déchets ménagers	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 5 jours de 6 heures à 13 heures y compris jours fériés (sauf 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier)
Réserve naturelle	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures sur 5 jours
Office de tourisme communautaire	<ul style="list-style-type: none"> Temps de travail annualisé (recalculé annuellement selon les dates de saison haute et basse définies par l'autorité territoriale) : <ul style="list-style-type: none"> Saison basse : 31 heures <u>35 heures par semaine à répartir sur 5 jours, selon un planning à définir</u> Saison haute : alternance semaine à 41 h 30 et semaine à 30 h <u>35 heures par semaine à répartir en un cycle de deux semaines, à définir</u> Les manifestations touristiques notamment les weekends en saison basse sont comprises dans le temps de travail
Agents du Centre Aquatique CAP-VERT	<ul style="list-style-type: none"> Temps de travail fonction des horaires d'ouverture de la piscine (ouverte 7j/7 dimanche matin uniquement, en hiver)

Article 5 : Horaire quotidien – Amplitude

Art.3 du décret 2000-815 du 25 août 2000

Il peut être continu ou discontinu et ne peut excéder dix heures.

L'amplitude maximale de la journée est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures entre 2 jours consécutifs de travail.

Une pause d'au moins 20 minutes est accordée par tranche de 6 heures de travail continu.

Article 6 : Horaires en vigueur dans la collectivité

Art. 6 du décret 2000-815 du 25 août 2000-avis du Comité technique du 10 décembre 2009

Les horaires d'ouverture au public sont :

Maison communautaire	<ul style="list-style-type: none"> du lundi au jeudi de 8 heures à 12 heures et de 13 heures 30 à 17 heures et le vendredi matin de 8 heures à 12 heures (le vendredi après-midi les locaux sont fermés). <p><i>Les plages horaires de présence obligatoire au sein de la Maison communautaire ont été définies de la sorte : de 9</i></p>
----------------------	---

	heures à 11 heures 30 et de 14 heures à 16 heures
Multiaccueil « les Touchatouts » à Cattenom	Accueil des enfants de 7 h 30 à 18 h 30
Multiaccueil « les Lutins du Château » à Rodemack	Accueil des enfants de 7 h 30 à 18 h 30
Multiaccueil « les Frimousses » à Volmerange-Les-Mines	Accueil des enfants de 7 h 30 à 18 h 30
Multiaccueil « Les Lucioles » à Hettange-Grande	Accueil des enfants de 7 h 30 à 18 h 30
Déchetterie d'Hettange-Grande	LUNDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 17h45 MARDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 18h45 MERCREDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 18h45 JEUDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 17h45 VENDREDI : de 09h00 à 11h45 puis de 13h00 à 17h45 SAMEDI : de 10h à 18h30
Déchetterie de Cattenom	LUNDI : de 13h 18h45 MARDI : de 10h à 11h45 et de 14h à 18h45 MERCREDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 17h45 JEUDI : FERMETURE VENDREDI : de 09h00 à 11h45 puis de 14h00 à 18h45 SAMEDI : de 9h à 11h45 et de 13h à 18h30
Office du tourisme communautaire	Saison basse : - lundi au vendredi : 9h à 12h30 et de 13h30 à 17 h - fermé le samedi et le dimanche Saison haute : - du lundi au dimanche : de 9h à 12h30 et de 13h30 à 18 h

Centre aquatique CAP-VERT

PISCINE

	PÉRIODES SCOLAIRES	VACANCES	PÉRIODE ESTIVALE
Lundi	12H-13H45/17H-20H	12H-20H	12H-20H
Mardi	12H-13H45/17H-21H30	10H-21H30	10H-21H30
Mercredi	12H-18H	10H-18H	10H-20H
Jeudi	12H-13H45/17H-20H	10H-20H	10H-20H
Vendredi	12H-13H45/17H-21H30	10H-21H30	10H-21H30
Samedi	10H00-13H/14H30-18H	10H00-13H/14H30-18H	10H-19H
Dimanche et fériés	10H00-13H/14H30-18H	10H00-13H/14H30-18H	10H-19H

FORME ET BALNEO

	PÉRIODES SCOLAIRES	VACANCES	PÉRIODE ESTIVALE
Lundi	12H-20H	12H-20H	12H-20H
Mardi	10H-21H30	10H-21H30	10H-21H30
Mercredi	10H-20H	10H-20H	10H-20H
Jeudi	10H-20H	10H-20H	10H-20H
Vendredi	10H-21H30	10H-21H30	10H-21H30
Samedi	10H00-13H/14H30-18H	10H00-13H/14H30-18H	10H-19H
Dimanche et fériés	10H00-13H/14H30-18H	10H00-13H/14H30-18H	10H-19H

Article 7 : Droit du travail à temps partiel

Décret 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale

cf délibération n°3 du Conseil Communautaire du 28 juin 2005, décision n°1 du Bureau communautaire du 27 avril 2010, décision n° 5 du Bureau communautaire du 14 décembre 2010, décision n° 4 du Bureau communautaire du 16 octobre 2018

Les agents titulaires ou stagiaires à temps complet et non titulaires peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Il ne peut être inférieur au mi-temps (possibilité comprise entre 50 et 99%).

Les agents titulaires ou stagiaires à temps complet et non complet peuvent bénéficier du temps partiel de droit pour raisons familiales de 50 % à 99 % du temps complet.

Article 8 : Heures supplémentaires¹

Décret 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié

Certains membres du personnel à temps complet peuvent être amenés à titre exceptionnel, à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de l'autorité territoriale ou de leur supérieur hiérarchique.

En accord avec le Président et leur responsable hiérarchique les heures supplémentaires seront :

- Soit récupérées, dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service (estimé par l'autorité territoriale, le DGS ou le chef de service, si délégation),
- Soit rémunérées, dans la limite des possibilités statutaires (les heures supplémentaires sont majorées de 25% pour les 14 premières heures et de 27% pour les heures suivantes. La nuit, de 22 heures à 7 heures, les heures sont majorées de 100% et de 2/3 pour les heures effectuées un dimanche ou un jour férié)

Article 9 : Heures complémentaires

Les membres du personnel à temps non complet ou à temps partiel peuvent être amenés exceptionnellement à effectuer des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 151,67 heures mensuelles, et des heures supplémentaires au-delà.

En accord avec le Président et leur responsable hiérarchique les heures complémentaires seront :

- Soit récupérées, dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service (estimé par l'autorité territoriale, le DGS ou le chef de service, si délégation), sauf les heures de dimanches et de nuit,
- Soit rémunérées, dans la limite des possibilités statutaires (les heures complémentaires jusqu'aux 151,67 heures seront calculées sur le taux horaire de l'agent, les heures complémentaires au-delà des 151,67 heures mensuelles seront majorées de 25 %).

Article 10 : Astreintes et Permanences

Décret 2005-542 du 19 mai 2005 et délibération n° 3 du Conseil communautaire du 26 juin 2007.

10.1 Définition de l'astreinte

Elle s'entend comme une période pendant laquelle l'agent sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Dans la collectivité, les astreintes pourront être réalisées par les agents suivants :

- Agents des stations d'épurations : astreintes en semaine, weekends et jours fériés
- Agents des gymnases : astreintes en weekend
- Responsable du service « Assainissement » : astreintes décisionnelles
- Chef d'équipe de collecte : astreintes jours fériés
- Mécanicien : astreintes jours fériés
- Agents du service informatique : astreinte hebdomadaire, de nuit et de weekend
- Agents volontaires pour les astreintes dans le cadre de la compétence GEMAPI : astreintes déclenchées en fonction des circonstances météorologiques et des niveaux d'alerte « ORANGE » de vigicrue

¹ Ne concernent que les agents de catégories B et C

Les astreintes feront l'objet d'une indemnisation selon les dispositions statutaires en vigueur.

10.2 Définition de la permanence

Elle correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreintes.

Actuellement, le système des permanences n'est pas actif dans les services communautaires.

Article 11 : Réunions

Le temps de réunions (internes, externes, Comité Social Territorial, CAP, GHSFSSSCT, intercommunalité, etc ...) est considéré comme temps de travail.

Le temps de réunions se déroulant en dehors des heures de travail habituelles de l'agent sera soit récupéré soit rémunéré dans les conditions des heures supplémentaires.

Article 12 : Habillage – déshabillage – douche

Le temps passé à l'habillage, le déshabillage et à la douche, nécessité par l'exercice des missions de l'agent, est considéré comme temps de travail effectif.

2 LES TEMPS D'ABSENCE DANS LA COLLECTIVITE

Article 13 : Congés annuels

L'année de référence est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.

A la CCCE, la durée des congés annuels est de six fois les obligations hebdomadaires. Le calcul s'effectue normalement en jours pour les agents à temps complet de la Maison Communautaire, du Centre Technique Environnemental, les agents des Stations d'épuration, l'agent du centre multimédia, les agents des gymnases. Il s'effectue en heures pour les agents à temps non complet, les agents à temps partiel et les agents à temps complet des Multiaccueils et des déchetteries.

Les congés sont utilisés et posés en jour ou demi-journée. Pour tout agent souhaitant poser une demi-journée, la période de référence s'effectue selon le planning de celui-ci (avant ou après la pause méridienne).

Exemple : un agent travaillant de 9h à 12h et de 14h00 à 18h00 qui souhaite poser une demi-journée de congés l'après-midi, la demi-journée octroyée sera prise en compte à partir de 14h00 jusqu'à 18h00 et l'agent assurera son service ordinaire jusqu'à 12h.

Il est attribué un jour de congé supplémentaire (ou 7 heures) lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est égal à 5 (35 heures), 6 (42 heures) et 7 (49 heures) jours et 2 jours (14 heures) lorsque le nombre est au moins égal à 8 jours (56 heures).

Le calendrier des congés est défini après consultation des intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements des congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaire.

Les membres du personnel chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Il est souhaitable que les agents bénéficient au minimum de deux semaines consécutives pendant la période d'été.

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).

Les congés devront être pris au 31 janvier de l'année suivante ou mis sur le Compte Epargne Temps.

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 service, épuiser leurs congés avant la fin de leur contrat.

En cas de congés maladie pendant les périodes de congés annuels, ces jours pourront être éventuellement reportés au-delà de la date du 31 janvier. En cas d'absence pour raison de santé sur plusieurs périodes de référence consécutives, l'agent ne peut reporter sur l'année de reprise que les congés non pris au titre de l'année précédant l'année de reprise.

Les demandes de congé devront être déposées sur l'imprimé prévu à cet effet, à l'autorité hiérarchique au moins 48 heures avant le point de départ de la période sauf pour les congés d'été dont la demande devra être déposée dès lors que le planning des services aura été établi.

Article 14 : Retards

Tout retard ou absence doit être justifié auprès de son responsable hiérarchique et rattrapé ou déduit des heures supplémentaires éventuelles que l'agent a à récupérer.

Article 15 : Autorisations exceptionnelles d'absence

Art L622-1 code général de la fonction publique, avis du Comité technique du 4 octobre 2016

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 suivants :

	Nature	Durée
MARIAGE	Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrables
	Mariage de l'enfant d'un agent	1 jour ouvrable
	Mariage d'un enfant du conjoint de l'agent	1 jour ouvrable
	Mariage des frères, sœurs, beau-père et belle-mère de l'agent	1 jour ouvrable
DECES	Décès du conjoint, de la personne liée par un PACS, du père ou de la mère, d'un enfant de l'agent	5 jours ouvrables – <i>Article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 Art L622-2 du Code Général de la Fonction Publique: la durée est portée à 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou s'il s'agit d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente</i> + dans les mêmes conditions ASA complémentaire d'une durée de 8 jours qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès
	Décès des frères, sœurs, beau-père et belle-mère de l'agent	1 jour ouvrable
	Décès des grands-parents, arrière grands-parents de l'agent	1 jour ouvrable
	Décès des grands-parents, arrière grands-parents du conjoint ou de la personne liée par un PACS	1 jour ouvrable
	Décès des petits-enfants, neveux et nièces de l'agent	1 jour ouvrable
	Décès des frères et sœurs du conjoint ou de la personne liée par un PACS	1 jour ouvrable
CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	Concours et examens professionnels en rapport avec la carrière de l'agent dans les services communautaires	1 jour ouvrable ou + pour les épreuves écrites 1 jour ouvrable ou + pour les épreuves orales Selon le déroulement des épreuves (sont concernées les concours de la Fonction Publique Territoriale, les examens d'entrées dans les écoles médico-sociales, les examens relatifs une VAE en rapport avec les nécessités de service)
	Préparation aux concours et examens professionnels	2 jours ouvrables à convenance avant l'une des 2 épreuves par concours et par an (pour les agents passant un examen suite à une VAE, la demande sera à faire auprès de la Direction Générale des Services qui appréciera en fonction des nécessités de la Collectivité)

PROTECTION SOCIALE	Congés pour enfants malades (circulaire interministérielle du 14 mai 1982)	<ul style="list-style-type: none"> Agents à temps complet : une fois les obligations hebdomadaires de services plus 1 jour (soit 6 jours) Agents à temps partiel ou à temps non complet : proratisation faite en fonction de la quotité de travail <p>NB : cette durée est doublée si l'agent assume seul la charge de l'enfant, ou si son conjoint est en recherche d'emploi ou s'il ne bénéficie d'aucune absence de ce type chez son employeur (le service GRH se réservant le droit de demander un justificatif)</p>
	Congé de naissance ou d'adoption	3 jours ouvrables : - à prendre de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant adopté (congé d'adoption) ; - à prendre de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit (congé de naissance).
	Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur)	Si les séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail, une autorisation d'absence est accordée à la femme enceinte sur avis du médecin de prévention et au vu de pièces justificatives
	Examens médicaux obligatoires	Examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'article L154 du Code de la Santé publique dans le cadre de la surveillance médicale des grossesses et des suites de couche sur production d'un certificat du médecin chargé du suivi de la grossesse
DIVERS	Don du sang	4 heures maximum 2 fois par an
	Don de plasmaphérèse	8 heures maximum 2 fois par an
	Rentrée scolaire des enfants de l'agent (jusqu'en 6 ^{ème})	1 heure
	Agents titulaires d'un mandat électoral	14 heures annuelles à répartir soit en crédit d'absence soit en autorisation d'absence sont autorisées sans perte de salaire... ²
	Déménagement	1 jour ouvrable
	Réserve militaire opérationnelle	5 jours ouvrés par année civile, dans le cadre d'un Engagement à Servir dans la Réserve opérationnelle (ESR) de 30 jours maximum, à la condition de

² Les agents titulaires d'un mandat électoral *bénéficient*

➤ Article L 2123-1 du CGCT : d'autorisation d'absence pour :

- les séances plénières du conseil municipal,
- les réunions de commissions instituées par délibération du conseil municipal,
- les réunions des assemblées délibératives et des bureaux des organismes où l'élu représente la commune (syndicats, communautés, métropoles, SEM, sociétés publiques locales ...).

➤ Article L 2123-2 du CGCT : de crédits d'heures attribués trimestriellement, non reportables sur le trimestre suivant.

Ces autorisations d'absence ainsi que le temps d'absence relevant du crédit d'heure entraînant une absence de service fait, la CCCE n'est pas tenue de les payer. L'agent reste cependant en position d'activité et conserve les droits attachés à cette position (droits à congés payés, ancienneté, constitution et liquidation du droit à pension de retraite...). Au début du mandat d'élu local, l'agent peut demander un entretien individuel à son responsable hiérarchique pour convenir des conditions pratiques d'exercice de son mandat, des mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre sa vie professionnelle et ses fonctions électives. Il peut aussi éventuellement convenir des conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.

Pour calculer les crédits d'heures, il convient de se référer directement aux textes en vigueur et au statut de l'élu local.

	prévenir son employeur au moins un mois avant le début de la mission.
--	---

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

Article 16 : 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, notamment pour couvrir l'agent en cas d'accident ou pour faire jouer la responsabilité de la collectivité. Ces dernières sont limitées à une heure et devront être récupérées ou déduites des éventuelles heures supplémentaires que l'agent a à récupérer. Si leur durée est supérieure, alors l'agent devra prendre un congé.

Article 17 : Temps de repas

Circulaire 83-111 du Ministre de l'intérieur du 5 mai 1983

La pause méridienne est de 45 minutes au minimum.

Elle n'est pas prise sur le temps de travail sauf si le membre du personnel concerné conserve la responsabilité de son poste pendant le temps de repas (cas des agents des Multiaccueils).

Pour les agents du service collecte OM, la pause méridienne est de 20 minutes, comprise dans le temps de travail, en raison de la spécificité de leurs fonctions, les obligeant à travailler en continu.

Article 18 : Temps de pause

Art. 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000

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 19 : Temps de trajet

Le temps entre la résidence administrative 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 temps de travail effectif.

Article 20 : Droit à la formation

Art L421-1 du code général de la fonction publique

L'ensemble du personnel de la collectivité bénéficie des moyens de formation du personnel des collectivités territoriales selon la réglementation en vigueur, dans la mesure de la continuité du service.

Un plan de formation annuel est négocié avec tous les agents.

Il comporte plusieurs volets :

- la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation,
- la formation de perfectionnement,
- la formation personnelle,
- la préparation aux concours et examens d'accès à la Fonction Publique ou à un grade supérieur,
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- la formation syndicale.

Le plan de formation de la collectivité est consultable auprès du Service « Gestion des Ressources Humaines ».

Article 21 : Formation pendant une période non travaillée

Le temps passé en formation sur une période non travaillée, est traité comme temps de travail. Ce temps sera soit récupéré soit rémunéré dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Le temps de la pause méridienne sera rémunéré sur la base de la majoration d'une heure supplémentaire.

Article 22 : Missions

L'agent qui se déplace pour l'exécution du service, à l'occasion d'une formation, d'un stage ou d'une mission doit au préalable être muni d'une convocation ou d'un ordre de mission signé par l'autorité territoriale ou par un fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet.

La convocation ou l'ordre de mission sera nécessaire pour bénéficier du remboursement des frais.

Article 23 : Jours fériés

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

Article 24 : Compte-épargne-temps

Décret 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale

Avis du Comité technique du 10 mars 2009

Décision du bureau communautaire n° 2 du 19 mai 2009 portant création d'un CET à la CCCE

Décision du bureau communautaire n° 4 du 25 juin 2019 portant modification du CET à la CCCE

Le compte épargne temps a été institué à la CCCE au 1^{er} janvier 2009. Ses modalités d'application ont été définies dans le guide d'utilisation dont chaque agent titulaire a reçu un exemplaire.

Article 25 : Congés pour indisponibilité physique**25.1 Congé de Maladie**

Les agents en congé de maladie doivent avertir le responsable dès qu'ils ont connaissance de leur indisponibilité, et adresser dans les **48 h**, les volets du certificat médical destinés à l'employeur.

Pour les agents titulaires, c'est-à-dire relevant du régime spécial des fonctionnaires, les deux derniers volets devront être transmis directement au Service des Ressources Humaines de la CCCE.

S'agissant des agents relevant du régime général, c'est-à-dire les agents non titulaires ou les agents titulaires dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 28 heures, seul le volet destiné à l'employeur devra parvenir au Service « Gestion des Ressources Humaines », le 1^{er} volet devant être transmis, **impérativement**, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont dépend l'agent dans les 48 heures qui suivent l'établissement du certificat.

25.2 Congé pour accident de service, accident de trajet

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail ou du trajet doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, lequel établira les attestations de prise en charge si l'accident est en lien avec le service pour les agents stagiaires ou titulaires travaillant plus de 28 heures par semaine.

Une déclaration sera faite par le Service des Ressources Humaines auprès des services de la CPAM compétents pour les agents non titulaires et titulaires ou stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires.

Les attestations de prise en charge destinées aux praticiens (médecins, pharmaciens, kiné....) et hôpitaux sont à retirer au service des Ressources Humaines de la collectivité. L'agent n'a rien à régler.

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

Dans le cas d'un accident de trajet dans l'exercice des missions, c'est l'assurance de la CCCE qui prendra en charge les dommages matériels. La déclaration devra parvenir dans les 48h au service assurance de la CCCE.

Par ailleurs, un rapport est établi par l'employeur en collaboration avec le responsable hiérarchique et l'agent de prévention (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 collectivité territoriale et d'analyser les causes afin de mettre en place des mesures de prévention.

25.3 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.

Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit et sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Ces autorisations ne sont pas récupérables.

Les femmes enceintes peuvent bénéficier, d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière. Cet aménagement n'est ni cumulable ni récupérable.

La répartition de cette heure se fera en concertation avec l'autorité hiérarchique.

Naissance du 1 ^{er} ou du 2 ^{ème} enfant	6 semaines avant la date présumée 10 semaines après la date présumée
Naissance du 3 ^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur	8 semaines avant la date présumée d'accouchement 18 semaines après la date présumée d'accouchement
Naissances multiples : - Grossesse gémellaire	12 semaines avant la date présumée d'accouchement 22 semaines après la date présumée d'accouchement
- Grossesse de triplés ou plus	24 semaines avant la date présumée d'accouchement 22 semaines après la date présumée d'accouchement

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat médical du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du 6^{ème} mois précisant qu'il n'y a aucune contre-indication à ce report. Le congé prénatal ne peut en aucun cas être inférieur à 2 semaines et annule les congés pathologiques pouvant être accordés aux femmes enceintes.

25.4 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé est accordé pour une durée égale à celle prévue par le code du travail, soit :

- 25 jours calendaires, en cas de naissance unique ;
- 32 jours calendaires, en cas de naissances multiples.

Le congé doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Une période de 4 jours consécutifs devra être prise immédiatement après le congé de naissance de l'enfant suivie d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, qui pourra être prise immédiatement ou ultérieurement, de manière fractionnée ou non.

L'agent doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début du congé, sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai. La demande doit être accompagnée de tout document justifiant la situation et doit indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés.

25.5 Congé de proche aidant

Le congé est accordé aux agents fonctionnaires et contractuels fonctionnaire lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce congé est d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé peut se prendre selon les modalités suivantes :

- -pour une période continue ;
- - pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- -sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour bénéficier du congé, l'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale :

- au moins un mois avant le début du congé pour une demande initiale,
- au moins 15 jours avant son terme en cas de renouvellement.

Dans sa demande, il indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation. Il doit fournir à l'appui de cette demande des pièces justificatives.

Les délais mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque cette demande intervient pour l'un des motifs suivants :

- la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Le congé débute donc ou peut être renouvelé sans délai.

Dans ces cas, l'agent transmet à l'autorité territoriale, sous huit jours :

- le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

Article 26 : Utilisation du droit syndical - Participation aux Commissions administratives paritaires et Comités sociaux territoriaux

Articles L.211-1 à L.215-2 du code général de la fonction publique,

Décret 85-937 du 3 avril 1985,

Circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Avis du Comité technique paritaire du 10 mars 2009

L'exercice du droit syndical s'effectue comme suit

Type d'absence	Références	Droits	Bénéficiaires	Procédure
Réunions mensuelles d'information	Article 6 décret 85-397	Pour chaque syndicat : 1 heure par mois cumulable sur un trimestre pendant les heures de service	Pour tous les agents à raison de 12 heures par an	Demande du syndicat doit être formulée au moins une semaine avant la réunion. L'agent qui souhaite participer à une de ces réunions doit en avertir l'autorité territoriale (tenue d'une feuille d'émargement par le syndicat organisateur à transmettre à l'autorité territoriale
Congé de formation syndicale	Article 57-7 loi 84-53 Décret 85-558	12 jours ouvrables par an	Pour tous les agents	L'agent doit faire la demande au moins un mois avant le début de la formation en joignant une copie de sa convocation. La collectivité est tenue de répondre avant le 15 ^{ème} jour qui précède le début du stage. A défaut de réponse expresse de la collectivité, le congé est réputé accordé. L'agent est tenu de remettre son attestation de fin de stage à son employeur pour justifier de sa présence à cette formation

Participation aux congrès ou réunions d'organismes directeurs	Articles 12 et 13 décret 85-397	10 jours par an pour participer au congrès du syndicat national, de la fédération ou de la confédération dont il est adhérent (10 jours supplémentaires pour participer aux réunions des organismes directeurs du syndicat national, fédération ou confédération, des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales ou à des congrès syndicaux internationaux)	Pour les agents désignés conformément aux statuts de l'organisation syndicale dont ils dépendent	Demande doit être adressée au moins 3 jours avant la date de la réunion. Les délais de route n'étant pas compris. Si la réunion a lieu en dehors des heures de services, ces heures ne sont pas récupérables et dans ce cas aucune autorisation spéciale d'absence n'est à demander
Participation à d'autres réunions (essentiellement réunions des organismes directeurs des sections syndicales)	Article 14 décret 85-397	Contingent d'heures global déterminé chaque année (1 heure pour 1000 heures de travail)	Agent bénéficiaire d'un mandat syndical	Les demandes doivent être effectuées au moins 3 jours avant le début de la réunion (possibilité de moduler à 8 ou 10 jours pour pouvoir gérer l'absence de l'agent). Les délais de route ne sont pas déduits du contingent.
Membres des organes paritaires	Article 15 décret 85-397	Aucun décompte	Agent membre des commissions paritaires	L'agent doit transmettre la copie de sa convocation à l'autorité territoriale. Le délai d'absence comprend les délais de route, le temps de la réunion ainsi qu'un temps nécessaire à la préparation et au compte rendu, égal à la durée de la réunion
Décharges d'activité (totale ou partielle) autorisation donnée à un agent d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative, tout en étant rémunéré	Articles 16 à 18 décret 85-397	Contingent calculé par le Centre de Gestion de la Moselle et transmis à chaque organisation syndicale pour les collectivités obligatoirement affiliées.	Désignés par les organisations syndicales	Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale peut, après avis de la CAP, inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent

Article 27 : *Droit de grève et continuité de service*

Il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. C'est une cessation concertée du travail pour appuyer des revendications professionnelles.

La grève est un cas de service non fait qui entraîne une retenue sur rémunération proportionnelle à la durée de l'interruption, soit :

- 1/30^{ème} par journée entière de service non fait,
- 1/60^{ème} par demi-journée de service non fait,
- 1/151.67^{ème} par heures de service non fait.

Les heures perdues du fait de grève ne peuvent être compensées sous forme de travaux supplémentaires.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet aux collectivités d'instaurer un service minimum afin de garantir la continuité de certains services publics dont l'interruption en cas de grève des agents contreviendrait au respect de l'ordre public. La CCCE est concernée s'agissant des services publics de collecte et traitement des déchets ménagers, ainsi que d'accueil des enfants de moins de trois ans. Un accord a été négocié avec les instances représentatives des agents afin de mettre en place les mesures propres à assurer la continuité de ces services publics en cas d'exercice du droit de grève. (cf délibération n°5 du Conseil communautaire 8 décembre 2020).

3 UTILISATION DES LOCAUX ET DU MATERIEL

Article 28 : *Modalités d'accès aux locaux*

Le personnel n'a accès aux locaux de la collectivité que pour l'exécution de son travail. Ils sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des agents.

Chaque agent aura en sa possession une clef, badge....qu'il devra restituer à la fin de son contrat de travail.

Article 29 : *Véhicule de service*

Seuls sont admis à utiliser les véhicules ou engins collectifs appartenant en propre à la collectivité ou mis à sa disposition à quelque titre que ce soit, les agents en possession d'un ordre de mission permanent nominatif précisant le cadre général des missions, les véhicules que l'agent sera amené à conduire et le périmètre où il doit intervenir.

Tout agent qui, dans le cadre de son travail, est amené à conduire un véhicule ou engin spécialisé, doit être titulaire d'un permis de conduire valide correspondant à la catégorie du véhicule ou de l'engin qu'il conduit.

Lorsqu'un agent fait l'objet d'un retrait de permis, il doit en informer obligatoirement son responsable hiérarchique.

Article 30 : *Utilisation des parkings*

Les agents doivent garer leur véhicule dans les parkings prévus à cet effet, et à l'emplacement qui leur a été expressément affecté lors de leur arrivée dans les services communautaires. Le Code de la Route s'applique dans les parkings privés.

Article 31 : *Véhicule personnel*

Le véhicule personnel peut être utilisé en cas d'absence ou d'indisponibilité de véhicule de service. Un arrêté annuel 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 où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées.

La police doit aussi comprendre l'assurance contentieuse.

Dès lors que les agents utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service, ils sont remboursés des frais occasionnés par leur utilisation dans le cadre des dispositions prévues par l'arrêté en vigueur. L'agent devra fournir les justificatifs (tickets de péage, frais de parking....).

Article 32 : *Règles d'utilisation du matériel professionnel*

Chaque agent est tenu de conserver en bon état, le matériel qui lui est confié, en vue de l'exécution de son travail. Il devra se conformer, pour l'utilisation de ces matériels, aux notices élaborées à cette fin.

Les agents sont tenus d'informer la personne responsable désignée à cet effet, des défaillances ou anomalies constatées au cours de l'utilisation du matériel.

Il est interdit sans y être habilité et autorisé, d'apporter des modifications ou même de faire des réparations sans l'avis des services compétents en raison des dangers qui peuvent résulter de travaux incontrôlés et non homologués.

Article 33 : *Achat de fournitures*

Les achats sont regroupés. Les agents demandent à leur supérieur hiérarchique, un bon de commande.

DEUXIEME PARTIE - HYGIENE ET SECURITE

Article 34 : *Respect des consignes de sécurité*

Chaque agent doit respecter et faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux de travail, pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité, et par le règlement de travail en sécurité, validé par le Comité Technique du 2 juillet 2012, joint en annexe.

Article 35 : *Droit d'alerte et de retrait en cas de situation de travail présentant un danger grave et imminent*

Article 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 ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

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 ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, peut se retirer de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger. Il ne pourra être demandé à l'agent ayant exercé un droit de retrait justifié de reprendre son activité sans que la situation ait été améliorée.

Article 36 : *Visite médicale*

Les agents sont tenus de se présenter aux visites médicales d'embauche, aux visites médicales périodiques (au minimum tous les deux ans), de reprise (si nécessaire) ou de vérification d'aptitude.

Après un congé de maladie, l'autorité territoriale peut, en raison de la nature de l'arrêt de travail, demander une visite de reprise du travail auprès du service de la médecine préventive, pour vérifier la compatibilité au poste de travail.

Les déplacements et visites sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les convocations à ces visites ayant un caractère obligatoire, tout empêchement doit être signalé dès que possible à l'encadrement et au service de médecine professionnelle. Un agent ne se présentant pas à la visite médicale fixée par la collectivité est passible **d'une sanction disciplinaire** pour désobéissance hiérarchique (art 28 Loi 83-634 du 13.07.1983).

Article 37 : *Matériel de secours*

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile, de neutraliser tout dispositif de sécurité.

Une trousse de premier secours est disponible sur l'ensemble des lieux de travail et des véhicules communautaires. Elle est signalée par un panneau rectangulaire vert avec une croix blanche sur fond vert.

La liste des agents Sauveteurs Secouristes du Travail est affichée à côté de la trousse de secours

Article 38 : *L'agent de prévention*

La mission de l'agent de prévention (Ex ACMO) est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale (auprès de laquelle il est placé) dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Il devra être informé de toute anomalie relative à l'hygiène et à la sécurité constatée par un agent. Pour cela, un registre de suggestion en matière d'hygiène et de sécurité est à la disposition des agents pour noter tous les dysfonctionnements dans la collectivité.

L'Agent de prévention aura la charge d'en aviser l'autorité territoriale et le ~~Comité Hygiène et Sécurité~~Comité Social Territorial, si nécessaire.

Un agent a été désigné agent de prévention dans la collectivité.

Article 39 : *Registre santé - sécurité*

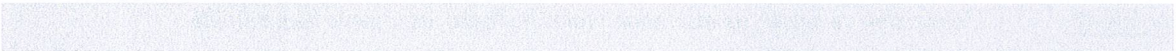
Article 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale

Un registre d'hygiène et de sécurité mis en place dans chaque bâtiment doit être tenu à jour. Il est à la disposition des agents afin d'y consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Article 40 : *Les moyens de protection et les équipements de travail*

Les agents sont tenus d'utiliser les moyens de protection collectifs ou individuels mis à leur disposition et adaptés aux risques afin de prévenir leur santé et d'assurer leur sécurité, conformément à la réglementation et aux consignes internes de sécurité mises en place dans la collectivité. Tout agent qui s'abstient ou refuse de porter des Equipements de Protection Individuelle mis à sa disposition engage sa responsabilité et s'expose à d'éventuelles sanctions disciplinaires.

Chaque équipement de travail et moyen de protection doit être utilisé conformément à son objet. Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, le fonctionnement des machines et dans les systèmes de protection est tenu d'en informer, par écrit son supérieur hiérarchique.



TROISIEME PARTIE : REGLES DE VIE DANS LA COLLECTIVITE

Les agents ont une mission de service public qui vise à servir l'intérêt général. Cela implique que l'agent 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 41 : *Comportement professionnel*

Les agents adoptent dans l'exercice de leurs fonctions, un comportement, une tenue, une hygiène et des attitudes qui respectent la dignité de chacun.

Chaque agent devra également se conformer au règlement interne propre à chaque structure (ex : interdiction de pratiquer le « chiffonnage » dans les déchetteries...)

Article 42 : *L'obligation de secret, de discrétion professionnelle, de réserve de neutralité*

La discrétion professionnelle pour les faits, informations ou documents s'impose aux agents qui en ont connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

De même, pour le secret professionnel qui s'impose pour toutes les informations confidentielles notamment toutes informations à caractère médical, social, familial ou financier, dont ils sont dépositaires.

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 respecte une certaine retenue 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 est neutre dans la manière d'accomplir ses fonctions et impartial à l'égard des usagers du service public.

Article 43 : *Loyauté envers l'employeur et son administration*

Le fonctionnaire est loyal envers son employeur et son administration.

Article 44 : *L'obligation de non-ingérence*

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

Article 45 : *Obligation d'obéissance hiérarchique*

Le fonctionnaire se conforme aux instructions de son autorité hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article 46 : *Droit à la protection contre le harcèlement dans les relations du travail*

Art L133-2 du code général de la fonction publique

Les agissements qualifiés de harcèlement sexuel et harcèlement moral sont condamnés sur les plans disciplinaire et pénal.

Article 47 : *Droit à la protection de la collectivité*

La collectivité publique est tenue de protéger l'agent contre les menaces, violences, voies de fait, injures diffamatoires ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

Article 48 : *Référent déontologue*

Art L124-2 du code général de la fonction publique

Décision n°4 en date du 19 mars 2019 du Bureau communautaire

Un référent déontologue a été institué au sein de la CCCE par décision du Bureau communautaire du 19 mars 2019.

Un agent, du service institutionnel, a été nommé référent déontologue, pour une durée de 5 ans.

Pour rappel, le référent déontologue n'a qu'un rôle de conseil en matière de déontologie. Il a pour mission d'émettre des avis simples aux questions posées dans le respect de la réglementation.

Ce référent déontologue pourra être consulté par tout agent (quel que soit son statut) qui se pose des questions déontologiques sur :

- Les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité
- Le principe de laïcité
- Le principe d'égalité de traitement des personnes
- La prévention des conflits d'intérêts
- Les obligations déclaratives d'intérêt ou de situation patrimoniale
- Le respect du devoir de réserve, du secret professionnel et de discrétion professionnelle, la liberté d'expression
- Le devoir d'information du public
- L'obligation d'obéissance hiérarchique et le droit de retrait
- Les règles en matière de cumul d'activités

Article 49 : Liberté d'opinion

Art L131-1 du code général de la fonction publique

"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 âge, 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".

La liberté d'opinion est différente de la liberté d'expression.

Article 50 : Cumul d'activités

Art L123-7 du code général de la fonction publique

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Par principe, les fonctionnaires et les agents non titulaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs tâches ; ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Certains agents publics, sous certaines conditions, peuvent cumuler leur emploi avec une activité privée lucrative ou une activité accessoire.

- Activités accessoires susceptibles d'être autorisées :
 - Expertises et consultations,
 - Enseignements et formations, activités à caractère sportif ou culturel (y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire),
 - Activités agricoles dans des exploitations constituées ou non sous forme sociale,
 - Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale,
 - Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin permettant à l'agent de percevoir les allocations afférentes à cette aide,
 - Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ,
 - Services à la personne,
 - Ventes de biens fabriqués personnellement par l'agent,
 - Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif,
 - Missions d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organisme d'intérêt général à caractère international ou d'un état étranger.

Dispositions propres aux agents travaillant à temps non complet :

Les agents occupant un emploi à temps non complet, dont la durée de travail est inférieure à 24h30 peuvent exercer à titre professionnel et dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service, une activité privée lucrative.

Dans tous les cas, les agents intéressés par ces dispositions devront en informer l'autorité territoriale et devront prendre contact avec le Service « ~~Gestion~~ des Ressources Humaines » pour se renseigner sur les possibilités offertes en la matière.

Article 51 : *Information du personnel*

51.1 Panneau d'affichage

Un panneau d'affichage est mis à disposition du personnel dans toutes les structures gérées par la Communauté de Communes de Cattenom et Environs dans des locaux spécifiquement dédiés à l'utilisation du personnel et non ouverts au public.

Ce panneau est réservé aux notes de service et documents de référence (règlement intérieur, consignes de sécurité, compte rendu du Comité Social Territorial, bourse de l'emploi, informations syndicales etc...).

51.2 Réunions de personnel

Des réunions de personnel sont organisées à l'initiative de l'autorité territoriale, du responsable de service ou de l'établissement, à la demande de l'ensemble du personnel ou des organisations syndicales (une heure par mois ou cumul de 3 h par trimestre).

Tous les membres du personnel concernés assistent à ces réunions.

Les heures de réunion hors temps de travail seront soit rémunérées soit récupérées dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Article 52 : *Protection de l'environnement*

52.1 Tri sélectif

Des consignes de tri ont été instaurées au sein des services communautaires suite à l'engagement de la CCCE dans la démarche « Agenda 21 ».

Il est demandé à chaque agent de veiller au respect de ces consignes de tri et de les faire appliquer aux agents dont il a la charge, le cas échéant.

52.2 Règles de citoyenneté

Chacun veille à apporter un comportement économique par rapport aux moyens fournis (chauffage, éclairage, utilisation papier brouillon, impression recto-verso).

Article 53 : *Utilisation du matériel de la collectivité à des fins personnelles*

Les agents ne peuvent pas utiliser le matériel de la collectivité à des fins personnelles.

Article 54 : *Utilisation du matériel personnel pour le service*

Il est recommandé aux agents de ne pas utiliser leur matériel personnel pour le service.

Si des besoins spécifiques sont nécessaires, l'agent est prié de voir avec son supérieur hiérarchique pour passer éventuellement une commande.

Article 55 : *Utilisation du portable personnel au travail*

Il doit être limité aux cas d'urgences familiales.

Article 56 : *Conduites addictives*

56.1 Tabac

Il est interdit de fumer dans :

- les locaux recevant du public,
- les locaux communs (vestiaires, bureaux, hall, restaurant, etc...),
- les locaux contenant des substances et préparations dangereuses (carburants, peintures, colles, solvants, produits phytosanitaires, produits d'entretien, etc...).

- les bureaux,

Et en règle générale dans tous les bâtiments de la Communauté de Communes de Cattenom et Environs.

56.2 Alcool – produits stupéfiants

Art L 232-2 et suivants du Code du Travail

Il est formellement interdit d'accéder sur le lieu de travail en état d'ivresse et d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées ou autres produits stupéfiants dont l'usage est interdit par la loi sur le lieu de travail.

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra procéder à des contrôles d'alcoolémie pendant le temps de service, pour les agents occupant des postes de sécurité préalablement désignés (manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, conduite de véhicules, travail en hauteur, travail sur voirie, travail isolé, travail sur berge).

Se référer au règlement du travail en sécurité.

56.3 Consommation exceptionnelle d'alcool (autorisation)

En certaines occasions, des moments de convivialité peuvent être organisés par le personnel sur accord préalable de l'autorité territoriale surveillée par la personne à qui a été délivrée l'autorisation. Il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool, autre que de l'eau.

Il est rappelé que l'alcool est à consommer avec modération et que l'abus d'alcool est dangereux pour la santé. L'autorité territoriale dégage sa responsabilité en cas de problème lié à une consommation excessive d'alcool.

QUATRIEME PARTIE - GESTION DU PERSONNEL

Article 57 : Rémunération après service fait

Article L712-1 du code général de la fonction publique

L'agent perçoit une rémunération après service fait.

Un agent à temps complet est rémunéré sur la base de 1 607 heures annuelles.

Article 58 : Déroulement de carrière

La carrière possède un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon (à cadence automatique), des avancements de grade, des promotions, des changements de position et des mutations dans d'autres collectivités. Les changements de position et les mutations s'effectuent à la demande des agents.

L'évolution de la carrière, **décidée par l'autorité territoriale**, fait l'objet d'un arrêté notifié à l'intéressé pour :

- ~~l'avancement d'échelon :~~
 - ~~- à la durée maximum de droit,~~
 - ~~- à la durée minimum, sur proposition de l'autorité territoriale et après avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire) placée auprès du Centre de Gestion de la Moselle,~~
- l'avancement de grade sur proposition de l'autorité territoriale ~~et après avis de la CAP,~~
- la promotion interne sur proposition de l'autorité territoriale et après avis de la CAP.

L'autorité territoriale pourra vérifier l'aptitude physique aux fonctions lors d'une promotion interne et d'un avancement de grade.

Pour prétendre à une promotion interne l'agent doit avoir accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, **la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues** », à savoir une formation à raison de deux jours par période de cinq ans.

Enfin, dès lors que les statuts particuliers du cadre d'emplois prévoient de nouvelles missions pour le grade d'accès, l'accès à ce nouveau grade est soumis à l'acceptation par l'agent de ses nouvelles missions.

Article 59 : Primes – indemnités

Art 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 Art L714-4 du Code Général de la Fonction publique et de son décret d'application 91-875 du 6 septembre 1991

L'assemblée délibérante fixe, selon les conditions statutaires, par délibération, le régime indemnitaire, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Les délibérations sont recensées auprès du service « Gestion des Ressources Humaines » qui les tient à la disposition des agents.

Article 60 : Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La NBI est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires qui effectuent certaines missions (*les agents non-titulaires sont exclus*). Elle constitue un complément de rémunération. Elle est applicable de plein droit, dès lors que les conditions sont remplies.

Article 61 : Supplément familial

Le droit au supplément familial est ouvert pour les enfants à charge :

- à tous les agents publics (titulaires, stagiaires et non-titulaires),
- aux agents à temps non complet, à temps partiel.

Sont considérés comme étant à charge :

- Les enfants jusqu'à 16 ans
- Les enfants de moins de 20 ans, en situation d'apprentissage ou d'études (sur justificatif).

Article 62 : Action sociale

L'action sociale est assurée par l'Amicale du Personnel de la Communauté de Communes de Cattenom et Environs.

Par ailleurs, la collectivité fait bénéficier aux agents titulaires et non titulaires occupant des emplois permanents, saisonniers ou temporaires, ou effectuant des remplacements de longue durée (congé de maternité, congé de formation professionnelle, congé parental), de l'attribution de tickets restaurant.

Dans un souci de simplification et d'optimisation de la gestion de l'attribution des tickets restaurant, il a été décidé de passer à un système d'attribution forfaitaire mensuelle.

Ce forfait a été calculé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine, déduction faite des 6 semaines de congés annuels réglementaires.

Ainsi, les agents travaillant :

- 5 jours par semaine, se verront attribuer un forfait de 19 tickets restaurant par mois
- 4,5 jours par semaine, forfait de 17 tickets restaurant par mois
- 4 jours, forfait de 15 tickets restaurant par mois,
- 4 jours et 1 vendredi sur 4, forfait de 16 tickets restaurant par mois.

Sont concernés par ces nouvelles dispositions tous les agents communautaires sauf ceux travaillant dans les multi-accueils, pour lesquels l'attribution se fera en fonction de leur planning et sur proposition de leur responsable hiérarchique.

Malgré tout, une régularisation sera faite mensuellement pour tenir compte des jours d'arrêt maladie, de congés exceptionnels et autorisations spéciales d'absence, et des formations pour lesquelles le repas est pris en charge par l'organisme formateur.

L'agent qui bénéficiera d'un arrêt de travail longue durée, d'un congé de maternité, se verra suspendre l'attribution des tickets restaurant jusqu'à sa date de reprise.

En début d'année N+1, sur la paie du mois de janvier, une régularisation sera faite pour tenir compte des jours de congés non pris et posés sur le CET et en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année N-1.

La participation de l'employeur s'élève à hauteur de la valeur du repas fourni par le prestataire des Multiaccueils.

Article 63 : Protection sociale

La CCCE a contracté un contrat de groupe sur la base d'une convention de participation pour une garantie du maintien de salaire auprès d'un organisme après procédure de mise en concurrence.

La participation de la CCCE est fonction de la nature et du type du contrat souscrits par l'agent.

Concernant les frais de santé, la CCCE a opté pour **la labellisation** qui laisse le choix à l'agent de sélectionner un contrat parmi un ensemble d'offres habilitées par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution. Le contrat est individuel et l'agent devra apporter l'attestation de labellisation au service des Ressources Humaines pour déterminer la participation de la CCCE.

La participation patronale sera fonction de l'âge de l'agent, comme suit :

- Agent de moins de 30 ans : un plafond de 35 euros de participation maximum.
- Agent de 30 à 50 ans : un plafond de 65 euros de participation maximum.
- Agent de plus de 50 ans : un plafond de 100 euros de participation maximum.

Article 64 : Accès au dossier individuel

Art.2 et 6 de la loi 78-753 du 17 juillet 1978 modifié

Tout fonctionnaire a droit sous certaines conditions, à :

- la communication obligatoire de son dossier individuel dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
- l'accès à son dossier individuel, après en avoir fait la demande auprès de l'autorité territoriale.

CINQUIEME PARTIE - DISCIPLINE

Article 65 : Sanctions applicables aux agents titulaires

Art. 89 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 modifié

En cas d'inobservation des obligations précitées et celles plus générales incombant aux fonctionnaires, des sanctions respectant les procédures réglementaires et notamment les droits de la défense, peuvent être prises par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les sanctions, applicables aux titulaires, sont réparties en quatre groupes et aucune autre sanction ne peut être prise.

Les sanctions du 1^{er} groupe ne nécessitent pas la réunion du conseil de discipline contrairement au 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe :

1^{er} groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,

2^{ème} groupe : radiation du tableau d'avancement de grade (éventuellement cumulable avec une autre sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe), abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

3^{ème} groupe : rétrogradation au grade immédiatement inférieur, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans

4^{ème} groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

Article 66 : Sanctions applicables aux agents stagiaires

Art. 6 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié

Les trois premières sanctions peuvent être prononcées par l'autorité territoriale :

1 – l'avertissement,

2 – le blâme,

3 – l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximum de trois jours (cette sanction a pour effet de reculer d'autant la date de titularisation).

Les deux autres sanctions suivantes peuvent être prononcées qu'après avis du conseil de discipline et selon la procédure prévue par le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 :

4 – l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 à 15 jours (cette sanction a pour effet de reculer d'autant la date de titularisation),

5 – l'exclusion définitive du service. Elle constitue la sanction prononcée en cas de licenciement pour faute disciplinaire prévu par l'article 46 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (cette procédure peut intervenir à tout moment au cours du stage).

Article 67 : Sanctions applicables aux agents non-titulaires

Art. 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié

Le conseil de discipline n'est pas compétent à l'égard des agents non titulaires. Aucun avis préalable n'est requis avant le prononcé d'une sanction à l'encontre d'un agent non titulaire.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux non titulaires sont :

1 - l'avertissement,

2 - le blâme,

3 - l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents contractuels en CDD et d'un an pour les agents contractuels en CDI.

4 - le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

SIXIEME PARTIE - MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT

Article 68 : ***Date d'entrée en vigueur***

Le présent règlement a été présenté en Comité Social Territorial, le ~~7 juin 2023~~ ~~15 février 2023~~

Il a été adopté par le Conseil communautaire du ~~11 avril 2023~~ ~~27 juin 2023~~

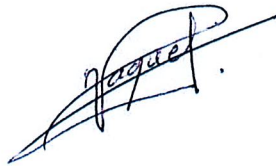
Un exemplaire du règlement est remis à chaque agent employé par la collectivité qui en accuse réception et lecture.

Dès ce moment, le règlement est opposable.

Article 69 : ***Modifications du règlement intérieur***

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à l'avis préalable du Comité Social Territorial.

Le Président



Michel PAQUET

Envoyé en préfecture le 13/07/2023

Reçu en préfecture le 13/07/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230628-C20230627_10_SI-DE

