



Rapporteur : Mme ROUX

N° CP_2025_0735

40 - Ressources humaines

Évolution de l'organisation du temps de travail de l'équipe du stade Robert Poirier

Le 1 décembre 2025 à 14h15, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

Étaient présents : Mme ABADIE, Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOHANNE, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, M. CHENUT, M. COULOMBEL, Mme COURTIGNÉ, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, M. GUÉRET, Mme GUIBLIN, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLINAKOAFIO, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, M. LE MOAL, Mme LEMONNE, M. LENFANT, M. LEPRETRE, Mme MAINGUET-GRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, Mme MERCIER, M. PAUTREL, M. PERRIN, M. PICHOT, Mme QUILAN, Mme ROCHE, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SORIEUX, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

Absents et pouvoirs :

Mme BRUN (pouvoir donné à M. LAPAUSE), Mme COURTEILLE (pouvoir donné à M. SOHIER), M. DELAUNAY (pouvoir donné à Mme SALIOT), M. MARTINS (pouvoir donné à M. PICHOT), Mme MESTRIES (pouvoir donné à M. COULOMBEL), M. MORAZIN (pouvoir donné à M. LE GUENNEC), Mme MORICE (pouvoir donné à M. SORIEUX), Mme MOTEL (pouvoir donné à Mme COURTIGNÉ), Mme ROUSSET (pouvoir donné à M. HERVÉ)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 17h05.

La Commission permanente

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-2 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L. 611-2 ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de 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 la délibération du Conseil départemental du 1^{er} juillet 2021 portant délégation de pouvoirs à la Commission permanente ;

Vu l'avis du comité social territorial du 19 novembre 2025 ;

Expose :

I. CONTEXTE

L'évolution de l'organisation du temps de travail des agents affectés au stade Robert Poirier répond à un double enjeu, à la fois réglementaire et en matière de santé au travail. Sa nécessité a été confirmée en janvier 2024, lors de la mise en conformité réglementaire du temps de travail le week-end. Cette petite équipe, composée d'un responsable, une agente d'accueil et trois agents polyvalents, travaille en effet régulièrement le week-end en saison haute (de novembre à mars).

Le système antérieur engendrait une accumulation très importante d'heures supplémentaires, notamment en période de haute activité. Cette situation entraînait une fatigabilité des agents et des conséquences notables sur l'organisation du travail.

II. OBJECTIFS

L'évolution du temps de travail des agents du stade s'inscrit dans une volonté d'amélioration globale du cadre de travail, à travers la poursuite de plusieurs objectifs complémentaires :

- Permettre d'assurer les missions pour lesquelles le stade a été créé, dans le respect des règles de sécurité des pratiquants, des spectateurs et des agents : pratique de l'athlétisme pour différents publics, accueil de manifestations d'athlétisme notamment ;
- Réduction de la pénibilité : il s'agit de limiter l'intensité du travail sur les périodes concentrées et de mieux répartir la charge de travail dans le temps, afin de préserver la santé physique et mentale des agents ;
- Préservation de la continuité de service public : le nouveau cadre doit permettre de maintenir une organisation efficiente, assurant la disponibilité du service ;
- Réduction du volume d'heures supplémentaires : en réorganisant le temps de travail, il s'agit de limiter le recours aux heures supplémentaires ;
- Clarté et équité dans l'organisation du temps de travail : le nouveau dispositif doit offrir une meilleure lisibilité pour les agents, tout en favorisant une répartition équitable des charges et des horaires ;
- Attractivité et fidélisation : par la mise en place d'un cadre de travail stabilisé, le Département d'Ille-et-Vilaine conforte son attractivité des postes et la fidélisation des agents.

Pour ce faire, la collectivité a travaillé à une refonte de l'organisation du temps de travail de l'équipe qui pourrait désormais se baser sur la structuration suivante : l'annualisation du temps de travail.

III. EVOLUTIONS PROPOSÉES

A. La mise en place d'une annualisation du temps de travail

Cette organisation vise à répartir la durée de travail des agents sur l'année, en adaptant les horaires en fonction des périodes de forte ou de faible activité. L'annualisation présente l'intérêt de mieux lisser la charge de travail, de limiter le recours aux heures supplémentaires et de garantir une meilleure adéquation entre les besoins du service et la disponibilité des agents, tout en respectant le cadre légal de travail des 1607 heures annuelles.

L'annualisation du temps de travail pour l'équipe du stade reposera sur une structuration en deux saisons équilibrées, adaptées au rythme d'activité du site :

- La saison haute, d'octobre à mars, qui s'organisera sur cinq jours de travail hebdomadaires, du lundi au dimanche ;
- La saison basse, d'avril à septembre, qui s'organisera sur quatre jours, du lundi au vendredi.

Quelle que soit la saison, le temps de travail journalier sera unifié : 8h30 en semaine et 7h le week-end, soit un volume hebdomadaire compris entre 39h30 et 42h30 en saison haute, et de 34h en saison basse.

L'amplitude horaire a été définie en cohérence avec les horaires d'ouverture au public (8h - 17h). Un planning annuel prévisionnel, précisant les horaires de travail par jour, sera établi par le responsable du stade, en fonction du plan de charge et des contraintes d'accueil spécifiques.

Concernant la gestion des jours non travaillés, la collectivité a souhaité établir un cadre de gestion équilibré, entre des temps imposés de congés durant une partie des fermetures du stade et le maintien d'une souplesse individuelle où les agents pourront poser des jours librement. La pose des jours non travaillés sera ainsi structurée par des périodes obligatoires :

- Quatre semaines durant les six semaines de fermeture estivale du stade ;
- Durant la fermeture à Noël.

En saison haute, après les vacances de la Toussaint, les congés de longue durée (hors Noël) ne seront pas autorisés, mais des jours ponctuels pourront être accordés après validation hiérarchique.

En saison basse, la pose des congés restera libre, dans le respect des nécessités de service, conformément aux règles en vigueur au Département.

B. Le cadre général des ressources humaines à mettre en œuvre

La réussite et la pérennisation de cette nouvelle organisation du temps de travail nécessitent la mise en place d'un cadre des ressources humaines structurant, à même de garantir la continuité de service, la qualité des conditions de travail et la sécurité des agents, tel que détaillé ci-dessous :

- Recours annuel aux vacataires : le recours planifié et annuel de la vacation pour l'appui aux manifestations sportives organisées le week-end, initié en 2024, sera maintenu. Il permettra de renforcer l'équipe titulaire sur les temps forts et de limiter la surcharge ponctuelle des agents permanents ;
- Mise en place d'une véritable pause méridienne, avec fermeture du stade au grand public : pour garantir une pause déjeuner, sans interruption régulière des usagers. Le Département valide le principe de fermeture au grand public du stade, de 12h à 13h du mardi au vendredi (fermeture du stade au public le lundi matin). Cette fermeture n'impactera pas l'accueil du public habituellement utilisateur du stade puisqu'il est possible, comme cela est fait pour les usagers en soirée, de leur mettre à disposition un badge d'accès au stade afin qu'ils puissent y accéder en toute autonomie et sécurité.

- Travail avec le service Action sociale et santé au travail : Un travail conjoint est à poursuivre avec le service Action sociale et santé au travail afin d'améliorer l'ergonomie des postes de travail et de traiter spécifiquement les risques potentiels de travailleur isolé. Ces démarches visent à réduire les facteurs de pénibilité et à renforcer la prévention des risques professionnels.

Décide :

- d'approuver la mise en place des nouvelles modalités d'organisation du temps de travail des agents du stade Robert Poirier telle que précisée ci-dessus.

Vote :

Pour : 54

Contre : 0

Abstention : 0

En conséquence, la délibération est **adoptée à l'unanimité.**

Transmis en préfecture le :
2 décembre 2025
ID: CP_2025_0735

Pour extrait conforme