



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du Vendredi 5 Décembre 2025 à 9 H 30

Point 19 à 28A

L'an DEUX MIL VINGT CINQ, le vendredi 5 décembre à 9 Heures 30, s'est réuni, en visioconférence et en présentiel au Siège de Val de Berry, 14 rue Jean-Jacques Rousseau à Bourges, le Conseil d'Administration.

ETAIENT PRESENTS :

Emmanuel RIOTTE

Bernadette GOIN

Philippe CHARRETTE

Franck MICHOUX

Thierry CHATELIN

Laure GUILMET

Nathalie LEMARCHAND

Daniel DERET

Charles COLLIN

Claude HENRY

Guy GONZALES

Denise DURANTON

Annie VERHOEVEN

Président – 3^{ème} Vice-Président du Conseil Départemental

Maire de St Amand-Montrond

Vice-Présidente – Conseillère Communautaire Agglo

Maire de Berry-Bouy

Membre – 5^{ème} Vice-Président du Conseil Départemental

Conseiller Municipal du Subdray

Membre – Conseiller Départemental

Adjoint au Maire de Vierzon 1

Membre – Personnalité qualifiée

Membre – Personnalité qualifiée

Membre – Représentant Caisse des Dépôts (visio)

Membre – Président de l'URHAJ Centre Val de Loire

Membre - Président CAF du Cher

Secrétaire de Séance

Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT)

Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT)

Membre – Représentant des locataires (CNL)

Membre – Représentant des locataires (CLCV)

ETAIENT EXCUSES :

Clarisse DULUC

Fabrice CHOLLET

Christine CHEZE-DHO

Annette BUREAU

Auguste DORLEANS

Membre – Conseillère Départementale

Maire d'Orval

Membre – Conseiller Départemental

Maire de St Martin d'Auxigny

Membre – Adjointe au Maire de Bourges

Conseillère Communautaire

Membre – Adjointe au Maire d'Aubigny Sur Nère

Pouvoir à Daniel DERET

Membre – Représentant Tivoli Initiatives

Pouvoir à Daniel DERET

Nicolas LEPAIN
Nicole MASSICOT

Ghislaine DROUET
Daniel ROBIN

Béatrice DAMADE

Hugo LEFELLE

Rachid BOUADMA

Dominique DHENNE

Membre – Représentant l'UD CGT du Cher

Membre – Présidente de l'UDAF

Pouvoir à Emmanuel RIOTTE

Membre – Représentant des locataires (CLCV)

Membre – Secrétaire National de la Fédération

Départementale du Secours Populaire Français

Pouvoir à Charles COLLIN

Membre – 6^{ème} Vice-Présidente du Conseil Départemental

Maire de Quantilly

Pouvoir à Philippe CHARRETTE

Membre – Adjoint au Maire de Bourges

Pouvoir à Franck MICHOUX

Membre – Secrétaire Général de l'UD CFDT du Cher

Pouvoir à Thierry CHATELIN

Membre – Représentant Action Logement

Pouvoir à Emmanuel RIOTTE

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

Michaël DURAND

DDT du Cher

Frédéric DECOIN

Secrétaire du Comité Social et Economique de Val de
Berry

PRESENCE DU COMITE DE DIRECTION :

Benoît LEMAIGRE

Directeur Général

Jean-Luc PINSON

Directeur Général Adjoint – Directeur Financier

Stéphanie JOUVE

Directrice du Développement Humain et Marketing RH

Emilie LARAINÉ

Directrice des Affaires Juridiques et de la Commande Publique

Nathalie CLOUET

Directrice des Politiques Sociales et Contentieuses

Olivier SCHUBNEL

Directeur Technique et Développement

Michaël PHILIBERT

Directeur Commercial et de la Proximité

Nadège BEDU

Assistante du Directeur Général

.....
La séance est levée à 12 H.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

=====

Séance du Vendredi 5 Décembre 2025 à 9 H 30

=====

XXIV - MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

Préambule :

Vu le code général de la fonction publique,
Vu le 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 et dans la magistrature,
Vu le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Val de Berry souhaite définir un cadre relatif au forfait jours annuels qui viendra compléter et préciser les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de VAL DE BERRY pour les collaborateurs de la Fonction Publique Territoriale.

Les objectifs de cette délibération sont les suivants :

- Respecter la santé des collaborateurs concernés et leurs conditions de travail,
- Renforcer les mécanismes de contrôle et de suivi de l'amplitude des journées de travail, des temps de repos (quotidiens et hebdomadaires) et des jours de repos complémentaires aux jours de congés payés (R.T.T.),
- Renforcer le suivi de la charge de travail,
- Définir un cadre permettant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en pérennisant notamment le droit à la déconnexion,
- Mettre en œuvre les conventions individuelles de forfait jours sur l'année

Elle fait l'objet d'une consultation des membres du Comité Social et Economique.

Il est convenu que la mise en œuvre de ce forfait ne devra pas dégrader la qualité des conditions de travail et la santé des collaborateurs concernés, particulièrement en matière de durée du travail.

Cette délibération entrera en vigueur le 1er janvier 2026. L'année 2026 servira de test expérimental à la mise en œuvre de ce forfait jours. La durée de cette délibération est d'un an. À l'issue de cette période, un bilan sera réalisé et présenté au CSE, afin de décider de son éventuelle prolongation, révision ou généralisation.

CHAMP D'APPLICATION

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail des collaborateurs, permettant de comptabiliser la durée du travail, non plus en heures de travail, mais en jours de travail effectués sur l'année.

Ce mode d'organisation permet :

- Pour l'employeur d'éviter de devoir contrôler précisément le nombre d'heures de travail effectuées par le collaborateur, au quotidien, dans les cas où cela ne se justifie pas,

lorsque ce dernier exerce des fonctions en autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ;

- Au collaborateur de bénéficier de la flexibilité dont il a besoin dans l'organisation de son emploi du temps et de se voir octroyer des jours annuels de repos en complément de ses congés payés.

La délibération précise donc les règles applicables définissant :

- les catégories de collaborateurs concernés
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les caractéristiques principales du forfait jours.

Les collaborateurs concernés

Au sein de VAL DE BERRY, les collaborateurs susceptibles de bénéficier du forfait jours sont les personnels chargés de fonction d'encadrement ET ayant des fonctions de conception et comportant une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Il sera proposé en 2026 aux collaborateurs fonctionnaires occupant l'emploi de directeur et directeur adjoint.

Cette liste pourra évoluer, en fonction de la mise à jour de la classification des emplois au sein de VAL DE BERRY et/ou des recrutements, externes ou internes, dans le cadre de nouvelles fonctions.

La notion d'autonomie s'apprécie par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le collaborateur pour déterminer son emploi du temps, son horaire de travail, le calendrier des jours et demi-jours de travail ou encore ses plannings de déplacements professionnels.

Il est également convenu que le passage sous le régime de la convention de forfait annuel en jours se fera par proposition du directeur général pour les emplois de directeurs et par proposition des directeurs pour les autres emplois concernés. La mise en place du forfait jours implique l'acceptation du collaborateur concerné.

En cas de mobilité professionnelle conduisant à ne plus être affecté sur un poste éligible au forfait en jours, le forfait jours cesse d'être applicable.

Le collaborateur est libre de le refuser et reste soumis au décompte horaire de son temps de travail sur la base du nombre d'heures mensuelles prévu par la délibération sur la durée et l'aménagement du temps de travail en vigueur à VAL DE BERRY.

La période de référence du forfait annuel en jours est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N).

Conditions et durée du forfait

En application de la présente délibération, le nombre de jours travaillés pour une année civile complète d'activité du 1^{er} janvier au 31 décembre est fixé à 208 jours, journée de solidarité incluse, sous réserve des dispositions de l'article 5 intitulé « journées dites de hors

saison » de la délibération relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail à Val de Berry en date du 30 novembre 2020, d'utiliser les jours de congés annuels sur les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre. Par conséquent, le forfait jours sera fixé à 210 jours pour 5, 6 ou 7 jours de congés pris sur la période du 1^{er} janvier au 30 avril et la période du 1^{er} novembre au 31 décembre. Si aucun jour de congés payés n'est posé sur les dites périodes, le forfait jours est fixé à 211 jours.

- Congés annuels et jours de repos

Le personnel en forfait jours dispose pour une année complète de :

- 25 jours de congés annuels ;
- Jours de repos compensateurs qui sont attribués en fonction du calendrier et des jours fériés et chômés tombant entre le lundi et le vendredi au cours de l'année. Les collaborateurs concernés seront informés de leurs droits à jours de repos compensateurs chaque début d'année.

Pour les collaborateurs entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus est déterminé au prorata temporis en fonction du nombre de mois travaillés sur l'année.

Il est rappelé que les journées de jours compensateurs doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et selon un calendrier établi, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de la Direction dont il dépend ou à défaut d'accord par la hiérarchie en fonction des impératifs d'organisation et des souhaits émis par le collaborateur.

Les jours de repos compensateurs non pris à la date limite peuvent être épargnés sur le Compte Epargne Temps.

Il est précisé que 1 à 3 jours de repos compensateurs pourront être imposés par l'employeur et pour l'ensemble du personnel conformément aux termes de la délibération sur la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de VAL DE BERRY.

Le personnel en forfait jours dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de son temps de travail. Pour autant, il devra impérativement être présent en fonction de l'activité de sa direction, lors de réunions diverses concernant son activité, lors d'actions de formation, en cas de situations particulières nécessitant sa présence.

Les jours de congés sont à poser, dans le logiciel de gestion du temps, dans les conditions la délibération sur la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de VAL DE BERRY. Il en est de même pour le prévisionnel des congés.

- Astreintes

Le forfait en jours est compatible avec le dispositif de l'astreinte.

L'astreinte hebdomadaire est rémunérée selon un forfait tel que précisé dans la délibération relative à l'astreinte.

Prise en compte des absences

Les absences, quelle qu'en soit la nature (maladie, congés maternité, paternité, adoption, accident du travail, exercice du droit de grève, etc.), sont déduites du nombre de jours annuels à travailler.

Sont toutefois considérées comme des journées travaillées pour le décompte du forfait :

- les journées assimilées à du temps de travail effectif au sens de la réglementation en vigueur, notamment les heures de délégation,
- les congés pour événements familiaux,
- les périodes de formation professionnelle ayant le caractère de temps de travail effectif.

L'absence pour maladie n'a pas pour effet de diminuer le nombre de repos compensateur ouverts au collaborateur, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 30 novembre 2011, n°10-18762).

Modalités de décompte des journées travaillées

Le décompte du temps de travail des collaborateurs soumis au forfait-jours s'effectue sur la base du nombre de jours travaillés dans l'année.

Eu égard aux impératifs de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs soumis au forfait jours et à leur droit au repos, les parties rappellent :

- que les règles applicables en matière d'amplitude journalière (maximum de 13 heures), de repos quotidien (au moins 11 heures consécutives) doivent être impérativement respectées ;
- que le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, soit un total minimum de 35 heures consécutives de repos hebdomadaire doit être respecté,
- que le repos minimal hebdomadaire de 2 jours (samedi et dimanche) sauf activités programmées le week-end et jours fériés, en accord avec la hiérarchie et rémunérée en application des dispositions légales, doit être respecté ;
- que les durées de travail des collaborateurs au forfait jours doivent rester dans des limites raisonnables en conciliant dans toute la mesure du possible, la prise en compte des nécessités du bon fonctionnement du service, les contraintes personnelles et la vie familiale ;
- que les collaborateurs au forfait jours devront lors des périodes de repos se déconnecter de tous les outils de communication à distance mis à disposition pour l'exécution de leurs fonctions.

Forfait jours et CET

Les jours de repos compensateurs non pris, sur la période de référence, pourront alimenter le compte épargne temps selon les conditions prévues par la délibération relative à la qualité de vie au travail instituant un compte épargne temps en vigueur.

LES MODALITES DE CONTROLE ET DE SUIVI

Suivi de l'application du décompte du temps de travail en jours et répartition du temps de travail

Les collaborateurs soumis au forfait jours ne doivent pas badger leurs présences. Leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps implique l'absence de pointage horaire.

Cependant, Val de Berry met en place un dispositif de suivi fiable et contradictoire permettant un contrôle objectif du nombre de jours travaillés par chaque collaborateur soumis au forfait jours.

Ce dispositif comprend notamment :

- le recensement des dates des journées travaillées, des absences et des repos via le logiciel Kélio
- la prise en compte des absences afin d'ajuster le décompte annuel de jours travaillés.

A cet effet, une édition trimestrielle récapitulant les jours travaillés, les jours de repos posés par le collaborateur concerné et les absences autres posées par la Direction du développement humain et du marketing RH sera transmis au manager et au collaborateur pour validation par la DDHMRH.

Il est ainsi assuré un suivi du nombre de jours travaillés et du nombre de jours restants à travailler.

Le collaborateur en forfait jours reste soumis aux modalités de demande de congés de repos compensateur telles que prévues pour l'ensemble des collaborateurs.

Contrôle et application de la durée du travail

Annuellement, le collaborateur en forfait jours abordera avec son supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel portant notamment sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération.

Ce point fait l'objet d'un point spécifique dans l'entretien professionnel, rédigé par le supérieur hiérarchique, et consigne les éventuelles solutions et mesures envisagées.

Les parties signataires rappellent à cet égard que les collaborateurs n'ont pas d'obligation de consulter et de répondre à leur messagerie professionnelle le soir, les week-ends, pendant leurs congés payés et qu'ils sont tenus de respecter le droit à la déconnexion.

La question de la charge de travail fait l'objet de points réguliers entre le responsable hiérarchique et le collaborateur.

Le collaborateur en forfait jours peut exprimer à tout moment ses difficultés liées à sa charge de travail et à sa durée de travail. Le collaborateur qui estime sa durée et/ou sa charge de travail déraisonnables en alerte par écrit la direction générale. Un entretien est alors organisé dans les meilleurs délais afin d'examiner les difficultés rapportées, la charge de travail, les éventuels problèmes dans l'organisation du travail, ainsi que les éventuelles causes structurelles ou conjoncturelles susceptibles d'expliquer cette situation. Lorsque cela s'avère

nécessaire l'entretien débouche sur l'adoption des mesures à prendre pour remédier aux difficultés constatées.

Incidences en matière de rémunération

Le cadre soumis au forfait jours conserve une rémunération fixe annuelle qui tient compte du nombre de jours travaillés. Cette rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif.

Le fait pour un collaborateur d'opter pour le forfait en jours, sans changement de poste de travail, n'a pas d'impact sur les éléments de rémunération liés à ce poste de travail.

Droit à la déconnexion

Les parties soulignent que les technologies de l'information et de la communication constituent des leviers importants de performance et de modernisation de l'organisation du travail au bénéfice de l'entreprise comme des collaborateurs.

Pour autant, le développement de ces outils doit se faire dans le respect de la vie personnelle de chacun et du droit au repos.

En conséquence, en application de la loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les parties rappellent que sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les collaborateurs ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors des horaires fixes de travail et dans tous les cas après 20h00, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation.

En outre, sans préjudice des exigences liées à la continuité du service, il est rappelé que les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail.

Je vous demande de bien vouloir adopter la mise en œuvre du forfait jours à Val de Berry comme défini ci-dessus.

**VOTE : NOMBRE DE PRESENTS OU REPRESENTES : 21
POUR : 21 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0**

DELIBERATION

Le Conseil d'Administration adopte la mise en œuvre du forfait jours à Val de Berry comme défini ci-dessus.

.....
Le Secrétaire de séance,
Charles COLLIN

.....
Le Président,
Emmanuel RIOTTE



Extrait certifié conforme
Bourges, le 5 décembre 2025
Le Directeur Général,
Benoît LEMAIGRE