

n° 1

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPÉRACOMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2020**Objet : Débat d'orientation budgétaire – Rapport d'orientation budgétaire****LE PRESIDENT EXPOSE :**

La réglementation prévoit qu'un débat d'orientation budgétaire soit organisé dans les deux mois qui précèdent le vote du budget. Il ne constitue qu'un stade préliminaire (mais substantiel) à la procédure budgétaire et ne présente aucun caractère décisionnel.

L'article 107 4° de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe) est venu modifier l'article L213-1 du CGCT pour préciser le caractère obligatoire de ce débat. La loi NOTRe précise également qu'il doit être pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Afin d'éclairer et de faciliter ce débat, il est adressé aux membres du comité syndical le présent rapport et projet de délibération. Ce rapport reviendra sur la trajectoire financière du Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra durant le mandat 2014 / 2020, présentera les équilibres envisagés pour l'exercice 2020 et évoquera les enjeux et perspectives de la mandature qui s'ouvrira dès 2020.

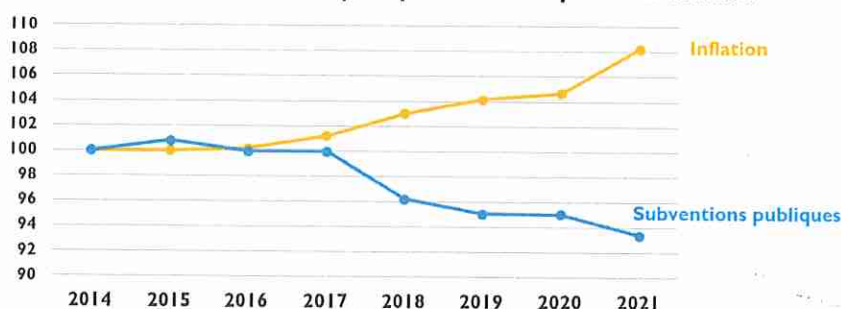
2014 / 2022 : une adaptation à la baisse continue des contributions publiques.

Les contributions publiques sont pour Angers Nantes Opéra, comme pour toutes les maisons d'opéra françaises, la source principale de financement de l'activité lyrique. Le niveau des contributions ainsi que les orientations fixées par les élus du territoire sont donc déterminants pour la mise en œuvre d'un projet d'établissement.

Les statuts d'Angers Nantes Opéra ne fixant pas les niveaux de contributions des membres, les collectivités ou partenaires ont donc librement la possibilité d'ajuster chaque année leur niveau de contribution en fonction de leurs priorités et de leurs choix politiques. L'inscription dans les statuts ou, à défaut, une contractualisation avec les partenaires publics autour d'un projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens pourrait être un objectif pour 2022. Cette contractualisation pluriannuelle semble être une clé nécessaire pour établir de façon éclairée une programmation artistique qui suppose une anticipation de 2 à 3 ans.

Depuis 2014, les subventions publiques ont connu des ajustements constants à la baisse. Le département du Maine et Loire (-15 K€), le département de Loire Atlantique (-60 K€) et la ville d'Angers (-422 K€) ont durablement minoré leurs contributions. De leur côté, l'Etat et Nantes métropole ont gelé leurs contributions même si l'Etat a opéré un ajustement ponctuel en 2020 (-12 K€) tout comme Nantes Métropole en 2021 (-150 K€).

Evolution des subventions publiques ANO comparées à l'inflation



Au regard de ces évolutions, des augmentations limitées mais continues des dépenses de structure (cf ci-dessous), une réinterrogation du niveau de contribution des partenaires publics devra avoir lieu à courte échéance sous peine de devoir adapter le projet artistique et

culturel d'Angers Nantes Opéra. La rédaction d'une nouvelle convention d'objectifs et de moyens d'Angers Nantes Opéra avec l'Etat pour la période 2022 – 2026 constitue en cela une opportunité d'associer tous les partenaires autour du projet et des moyens attribués par l'ensemble des acteurs.

A défaut d'informations contradictoires, le budget 2022 d'ANO devra trouver son équilibre avec un niveau de subvention stabilisé.

Changement de régime fiscal pour Angers Nantes Opéra.

Une analyse commandée en 2020 auprès du cabinet d'avocats CVS a matérialisé l'opportunité économique et juridique d'opérer un changement de régime fiscal pour Angers Nantes Opéra en matière de TVA. Cette analyse argumentée a fait l'objet d'une demande de rescrit auprès des services fiscaux en juin 2021. Une réponse de la part des services fiscaux est attendue pour le mois de décembre. Le différentiel de TVA pourrait ainsi générer un crédit annuel d'environ 250 K€ pouvant ainsi reconstituer temporairement une partie des marges de manœuvre nécessaires pour financer le projet artistique d'ANO. En cas de réponse favorable des services fiscaux, le budget primitif 2022 qui serait présenté au vote du comité syndical s'équilibrerait ainsi avec une grande partie de ses dépenses comptabilisées hors taxes alors que du côté recettes, seules les recettes de billetterie et de prestation devraient supporter une TVA.

En adoptant ce débat d'orientation budgétaire, le comité syndical autoriserait ainsi le Président à effectuer toutes les démarches pour opter pour un régime d'assujettissement à TVA pour la globalité de l'activité d'Angers Nantes Opéra.

Les Ressources propres d'Angers Nantes Opéra.

Le BP 2022 pourrait être équilibré avec des recettes prévisionnelles de billetterie d'un montant de 800.000 € correspondant à une moyenne basse. En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, ces recettes pourraient être ajustées en cours d'exercice.

Les recettes de coproduction et de location seront quant à elle à nouveau marqué par les collaborations avec l'opéra de Rennes. Ce sera en particulier le cas avec les échanges financiers relatifs à la nouvelle création 2022 : *l'annonce faite à Marie*.

Globalement, la section de fonctionnement devrait s'équilibrer en 2022 autour de 9,5 M€.

Dépenses de fonctionnement : le théâtre en ordre de marche

Dépenses relatives au personnel permanent d'Angers Nantes Opéra

La masse salariale constitue traditionnellement le plus gros poste de dépenses pour Angers Nantes Opéra. Le personnel permanent représenterait ainsi 56,2% des dépenses de fonctionnement. Au cours des 10 dernières années Angers Nantes Opéra a su démontrer sa capacité à maîtriser sa masse salariale et à s'adapter à l'évolution contrainte des financements public. Par une adaptation constante de son organisation, par la réinterrogation systématique des remplacements en cas de départ, par des suppressions de postes ciblées, la masse salariale n'a ainsi augmenté en moyenne que de 0,5% par an. Avec 2 à 2,5% d'augmentation en 2022, il est proposé au comité syndical d'acter une évolution supérieure à celle constatée lors des exercices précédents.

Plusieurs explications à cela. En premier lieu, des recrutements ciblés semblent aujourd'hui indispensables. C'est en particulier le cas dans les équipes marketing et communication. La reconquête des publics à laquelle l'ensemble des structures culturelles sont confrontées à la sortie de la crise sanitaire suppose pour Angers Nantes Opéra de mieux connaître son public (Qui est-il ? Quelles sont ses habitudes de consommation ? A quoi est-il sensible ?), et de mieux communiquer auprès de lui (quelle communication pour quel public ?). Après la prise de fonction de la nouvelle secrétaire générale (Christelle Masure) en novembre 2021 et l'acquisition d'un nouvel outil de gestion de billetterie et de CRM, des recrutements sur ces deux fonctions sont à prévoir en 2022. Par ailleurs, la multiplication des projets et des collaborations, le changement de régime fiscal et la nécessité d'optimiser les recettes propres supposent de renforcer les fonctions « ressources » d'Angers Nantes Opéra, en particulier dans le domaine du dialogue interne de gestion. Un recrutement dans ce domaine sera également soumis au vote du comité syndical en cours d'année.

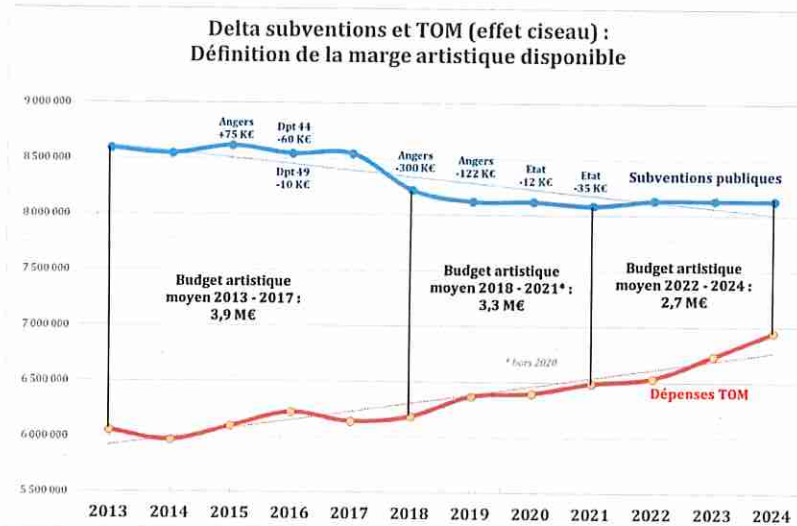
Enfin, il sera proposé en 2022 d'ouvrir une discussion interne sur des revalorisations salariales. Depuis 2013, le régime indemnitaire du SMANO n'a pas évolué. En 2021, les nouvelles règles concernant l'aménagement du temps de travail auront été adoptées. Une discussion globale sur les rémunérations semble incontournable en 2022. L'enveloppe attribuée pour accompagner ces discussions pourra être débattue lors du présent DOB ou définie en lien avec le bureau d'Angers Nantes Opéra.

Dépenses de fonctionnement

Les dépenses de fonctionnement, bien qu'inférieure à 1 M€ ont connu lors des précédents exercices des augmentations relativement importantes : augmentation des contrats de maintenance et d'entretien avec des sociétés extérieures, augmentations des dépenses sanitaires et des coûts liés à la sécurité. Seules les dépenses de communication sont restées à un niveau relativement stable. En moyenne, ces dépenses augmentent de 3,4% par an depuis 10 ans. En 2022, en raison du changement de régime fiscal, certaines de ces dépenses seront budgétées « hors taxes » alors que sur les précédents exercices les montants TTC étaient inscrits au budget. En conséquence, le BP 2022 devrait s'équilibrer avec une baisse d'environ 10% de ces dépenses.

Dépenses de fonctionnement : la marge artistique

Comme le souligne Caroline Sonrier dans son rapport commandé par la ministre de la Culture sur *la politique de l'art lyrique en France*, la marge artistique des maisons d'opéra en France constitue la principale variable d'ajustement entre des financements publics tendanciellement en baisse et des dépenses de structure maîtrisées mais toujours en hausse. Angers Nantes Opéra n'échappe pas à cette règle.



Si le budget artistique net d'Angers Nantes Opéra était de 3,9 M€ en moyenne sur la période 2013-2017, le budget 2022 sera d'environ 3 M€ pour la totalité de la saison et pourrait même diminuer progressivement pour être porté à 2,7 M€ à horizon 2024 (neutralisation faite des compensations financières avec Rennes). Avec un tel budget, le projet d'Angers Nantes Opéra pourrait être réinterrogé. Pour tenter de limiter la contraction de

sa marge artistique, Angers Nantes Opéra devra activer des leviers de 3 types. D'abord, continuer d'agir sur le théâtre en ordre de marche en poursuivant et en accentuant les démarches de dialogue de gestion. En parallèle, il paraît nécessaire de renforcer les recettes propres en exploitant au mieux l'usage du théâtre Graslin. Enfin, il paraît incontournable de réinterroger le niveau des subventions publiques. En 2022, le projet de convention avec l'Etat qui pourrait conduire à l'obtention d'un label d'Opéra national semble être une réelle opportunité d'associer les collectivités et de redéfinir objectifs et moyens pour chacune d'entre elles.

VISAS :

Vu le code général des collectivités locales

Vu la loi du 6 février 1992 et notamment les articles 10 et 11 sur la démocratie locale,

Vu la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment l'article 107 sur l'amélioration de la transparence financière,

LE COMITE DELIBERE :

Constate que le débat d'orientation budgétaire a eu lieu.

NANTES, le 21 décembre 2021

Le Président

Aymeric Seassau

Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-2-AI
Date de télétransmission : 22/12/2021 4
Date de réception préfecture : 22/12/2021

n° 2

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPÉRA

COMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021**Objet : Délibération relative à l'organisation du temps de travail****LE PRESIDENT EXPOSE :**

La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, par son article 47 précise : « Les collectivités territoriales et les établissements publics [...] disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ». La jurisprudence administrative avait en effet précisé que la durée annuelle du travail de 1.607 heures devait être considéré non seulement d'un plafond, mais également d'un plancher (CE, 9 octobre 2002, n°238461).

Par conséquent, comme l'ensemble des collectivités territoriales françaises ayant mis en place des régimes en deçà de cette obligation annuelle, le Comité syndical d'Angers Nantes Opéra est réglementairement contraint d'adopter avant le 1^{er} janvier 2022 une nouvelle délibération fixant des règles de gestion du temps de travail en conformité avec l'obligation réglementaire des 1607 heures annuelles.

Au-delà de la contrainte de mise en conformité du cadre réglementaire local, Angers Nantes Opéra a souhaité mener ce chantier dans un esprit de concertation et de dialogue social ouvert et constructif et ce, malgré le calendrier contraint.

L'objet de la présente délibération est donc de fixer les règles de gestion en matière d'organisation du temps de travail prenant en compte le fruit de la concertation préalable tout en répondant à l'obligation réglementaire.

Cette délibération présente :

- En partie 1 : les principes généraux du temps de travail applicables à tous les agents d'Angers Nantes Opéra.
- En partie 2 : les organisations et les cycles de travail propre à chaque équipe de travail.

Partie I - Principes généraux du temps de travail

Champ d'application :

Le présent protocole définit les modalités d'aménagement du temps de travail applicables aux :

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, occupant un emploi au sein de la collectivité à temps plein, à temps partiel ou à temps non-complet ;
- Fonctionnaires mis à disposition de la collectivité ;
- Agents contractuels de droit public ;
- Agents de droit privé ;

Sont exclus :

- Les agents rémunérés à la vacation.

1. Définition du temps de travail effectif

Selon l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 : « *le temps de travail effectif est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.* »

2. Le décompte du temps de travail effectif

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif et/ou décomptés de l'obligation annuelle de travail les situations suivantes :

- **Le temps passé dans le service ou à l'extérieur du service**, dans le cadre des activités professionnelles, dès que l'agent se trouve à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ;
- **Le temps des déplacements professionnels entre différents lieux de travail ;**
- **Le temps passé en mission.** Dans le cadre des missions, les déplacements entre le domicile de l'agent et un lieu de travail désigné par l'employeur autre que le lieu habituel de travail ou de rattachement administratif, dès lors qu'ils sont effectués durant la période normale d'ouverture du service, sont considérés comme du temps de travail effectif (arrêté du 28.12.2001 portant application du décret 2000-815 du 25.08.2000) ;
- **Le temps de formation professionnelle** hormis le temps de trajet pour se rendre à la formation qui est du temps personnel assimilé à un temps domicile-travail ;
- **Le temps consacré aux consultations médicales** organisées sur convocation de l'employeur, ou à la demande de l'agent, auprès de la médecine de prévention ou dans le cadre d'une procédure de saisine de la commission de réforme ou du comité médical ;

- **Le temps de douche et d'habillage ;**
- **Le temps de permanence** sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur ;
- **Les absences pour maladie avec certificat d'arrêt de travail ;**
- **Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'un enfant ;**
- **Les autorisations spéciales d'absence y compris syndicales**, les décharges d'activité de services et l'heure mensuelle d'information syndicale, si elles se situent sur un temps normalement travaillé par l'agent ;
- **Le temps déclaré en qualité « d'agent gréviste » est assimilé à du temps de travail effectif mais n'est pas rémunéré selon la réglementation en vigueur,**
- **Le temps de pause de 20 minutes** non sécable dû aux agents dans une période de 6 heures de travail consécutif ;

Le temps passé à assister à une représentation d'un spectacle ou à une manifestation publique est considéré comme du temps de travail effectif lorsque la demande a été expressément formulée par le responsable hiérarchique au salarié concerné.

Sont exclus du temps de travail :

- Les temps de trajet domicile / travail et domicile / lieu de formation professionnelle ;
- Le temps des pauses déjeuner ou dîner.

3. Durée annuelle du travail effectif

a) Une durée annuelle de 1607 heures

La réglementation précise que pour tout agent public le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1607 heures. Cette base fait référence à un aménagement annuel de la durée hebdomadaire légale du temps de travail en France : 35 heures. Ce décompte annuel et ces aménagements introduisent différents modes d'organisation du temps de travail avec la possibilité :

- D'instituer des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires variables ;
- De fixer une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l'année.

Pour les agents d'Angers Nantes Opéra, les organisations du travail spécifiques sont définies en Partie II du présent règlement : *Organisation spécifique des équipes d'Angers Nantes Opéra.*

La méthodologie utilisée par le législateur pour déterminer l'obligation annuelle de 1.607 heures est la suivante :

Nombre total de jours dans l'année	365
<i>Repos hebdo : 2 jours x 52 semaines</i>	-104
<i>Congés annuels : 5 fois les obligations hebdo de travail</i>	-25
<i>Jours fériés (moyenne annuelle sur jours travaillés)</i>	-8
Nombre de jours travaillés	228
<i>Nombre d'heures travaillées = Nb jours x 7h</i>	1596 h arrondies à 1600 h
<i>+ journée de solidarité</i>	+ 7 h
Total obligation annuelle	1.607 heures

b) Possibilités d'instituer une durée annuelle de travail effectif inférieure à 1607 heures (hors temps partiel ou temps non complet)

▪ **Diminution liée aux sujétions particulières :**

Si la durée annuelle de 1.607 heures s'impose à tout agent public, l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 précise toutefois que : « *L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail (...) pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* ». Au regard des sujétions particulières liées à certains métiers exercés à Angers Nantes Opéra et en l'absence de compensations par ailleurs, la durée annuelle du travail pourra être réduite dans des conditions définies en Partie 2 du présent règlement.

▪ **Diminution liée aux jours de fractionnement**

Les agents optant pour une prise de 5 à 7 jours de congés sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril bénéficient d'1 jour de congés supplémentaire appelé « jour de fractionnement ». Le temps de travail annuel serait ainsi porté à 1.600 heures.

Les agents optant pour une prise de 8 jours minimum de congés sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Le temps de travail annuel serait ainsi porté à 1.593 heures.

▪ **Diminution liée à l'utilisation des jours CET**

Les conditions d'alimentation et d'utilisation des jours dit « CET » (compte épargne temps) sont définies à l'article 9 de la partie I du présent règlement. L'utilisation des journées épargnées vient en diminution de l'obligation annuelle de l'agent en matière de temps de travail. Une journée CET correspond à 7h de temps de travail.

▪ **Diminution liée à la majoration des heures supplémentaires en cas de récupération**

En cas de récupération, chaque heure supplémentaire est majorée dans les conditions définies à l'article 5 de la partie I du présent règlement. Le volume horaire des majorations ainsi générées vient en diminution de l'obligation annuelle de l'agent en matière de temps de travail dès lors que ces dernières sont récupérées et non rémunérées.

(Par exemple dans la situation où 1 heure supplémentaire majorée à 25% est effectuée et récupérée, elle vient diminuer de 15 minutes l'obligation annuelle de 1607 heures).

4. Garanties relatives au temps de travail et temps de repos

a) Amplitudes horaires et repos minimum

L'organisation du travail des agents d'Angers Nantes Opéra doit respecter des garanties minimales ci-après définies :

- **Repos Quotidien** : entre 2 journées de travail, le repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.
- **Repos hebdomadaire** : au moins une fois par semaine, chaque agent doit bénéficier d'un temps de repos d'au moins 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures).
- **Durée maximale hebdomadaire (du lundi au dimanche)** : au cours d'une même semaine, la durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser 48 heures. Sur une période de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut excéder 44 heures ;
- **Durée maximale quotidienne** : au cours d'une même journée, le temps de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de la Direction qui en informe immédiatement les représentants du personnel, ce temps peut être porté à 12 heures. Le cas échéant, la sujétion représentée par la onzième et la douzième heure de travail au cours d'une même journée sera compensée par une majoration de l'IFSE de 4,75 € par heure réellement effectuée.
- **Amplitude maximale** : la durée d'une journée de travail incluant les périodes non assimilées à du travail effectif (temps de pause et de repas...) ne peut excéder 12 heures. Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de la Direction qui en informe immédiatement les représentants du personnel, cette amplitude peut être portée à 15 heures.

Les circonstances exceptionnelles décrites aux alinéas 4 et 5 doivent correspondre aux situations suivantes : agents affectés à la sécurité des personnes et des biens, agents affectés à des tournées, agents participant à une création dans les 15 jours qui précèdent la première représentation, agents participant à un montage ou un démontage, agents expressément missionnés pour assister à une représentation.

b) Temps de pause

- **Le temps de pause de 20 minutes :** Aucune séquence de travail de 6 heures consécutives ne peut avoir lieu sans que les agents bénéficient d'un temps de pause non sécable d'une durée minimale de 20 minutes. Cette pause doit se situer à l'intérieur de la séquence de travail de 6 heures. Elle sera fixée sous l'autorité du responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. Dans le cas du travail en équipe, en fonction des situations, cette pause pourra être collective ou organisée individuellement par roulement pour assurer la continuité du service. Ce temps de pause est comptabilisé comme du temps de travail effectif.
- **La pause méridienne :** une pause méridienne de 45 minutes minimum doit être observée à l'intérieur d'une journée de travail. En cas de plages de travail « matin, après-midi, soir », une pause minimale de 45 minutes doit également être observée avant la prise de fonction de la plage horaire du soir. Ces pauses doivent coïncider avec les temps habituels de repas (de 11h00 à 14h30 et de 18h à 21h). Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de la Direction qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique, cette pause peut être réduite à 30 minutes. Lorsque l'activité impose une pause repas en dehors des temps habituels de repas (de 11h00 à 14h30 et de 18h à 21h), une indemnité compensatrice égale au double de la valeur de la participation d'Angers Nantes Opéra au financement du titre restaurant. Ce temps de pause (midi et soir) n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, l'agent peut donc vaquer librement à ses occupations pendant toute la durée de la pause.

Lorsque la journée est distribuée dans trois plages horaires consécutives (matin, après midi et soir), l'IFSE de l'agent sera majorée d'une indemnité compensatrice égale à la valeur de la participation d'Angers Nantes Opéra au financement du titre restaurant.

5. Les heures supplémentaires (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires)

a) Définition et modalités

Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectuée par un agent à la demande de son chef de service au-delà de 1607 heures ou du cycle de travail défini.

Ainsi, il faut distinguer les jours ARTT accordés en raison de l'organisation de cycles de travail conduisant au dépassement de la moyenne des 35 heures hebdomadaires et le dépassement des bornes horaires définies dans le cycle de travail qui constituent des heures supplémentaires.

Le cycle de travail est la période de référence sur la base de laquelle le travail est organisé. Les différents cycles de travail d'Angers Nantes Opéra sont définis en partie II du présent règlement. La durée du cycle peut aller de la semaine à l'année.

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à un caractère exceptionnel, dérogatoire et ponctuel. Les heures supplémentaires doivent être explicitement justifiées par la nécessité et effectuées à la demande du chef de service, après validation expresse de la Direction, pour garantir l'exécution des missions du service public.

Les heures supplémentaires sont limitées à un contingent mensuel de 25 heures pour un agent à temps complet.

Seuls les agents des catégories B et C peuvent prétendre à la comptabilisation des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires doivent être réalisées en respectant le cadre réglementaire des garanties minimales exposées à l'article 4 du présent règlement.

L'instauration des indemnités horaire pour travaux supplémentaires fait l'objet d'une délibération spécifique (comité syndical du 15 juin 2021).

b) Situation des agents en temps partiel

Les heures réalisées au-delà de la durée du temps partiel et jusqu'à la durée de travail d'un temps complet, sont dénommées « heures complémentaires ». Les heures complémentaires ne sont pas majorées.

Les heures réalisées au-delà de la durée hebdomadaire d'un temps complet définie dans le cycle de travail sont comptabilisées comme des heures supplémentaires.

Le contingent mensuel maximal d'heures supplémentaires est proportionnel à la quotité de travail fixé.

c) Les modalités de récupérations ou de rémunérations

L'agent ayant effectué des heures supplémentaires peut opter pour une saison complète soit pour une récupération de ces heures, soit pour une rémunération. Au cours de la saison, chaque agent a la possibilité de modifier son souhait en respectant le délai de prévenance déterminé par le service Ressources Humaines.

▪ En cas de rémunération :

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont conformes à ceux définis par la réglementation en vigueur au moment où ces heures sont effectuées.

▪ En cas de récupération :

Le temps de récupération est majoré dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération des heures supplémentaires. Les taux de majoration appliqués sont conformes à ceux définis par la réglementation en vigueur au moment où ces heures sont effectuées. Les majorations appliquées sont les suivantes :

		En cas de rémunération	En cas de récupération
Les heures supplémentaires effectuées du lundi au samedi entre 7h et 22h	De la 1 ^{ère} à la 14 ^{ème} heure	Rémunération horaire x 1,25	Temps effectué x 1,25
	De la 15 ^{ème} à la suivante	Rémunération horaire x 1,27	Temps effectué x 1,27
Les heures supplémentaires de nuit effectuées entre 22h et 7h du matin	De la 1 ^{ère} à la 14 ^{ème} heure	Rémunération horaire x 1,25 x 2	Temps effectué x 2,50
	De la 15 ^{ème} à la suivante	Rémunération horaire x 1,27 x 2	Temps effectué x 2,54
Les heures supplémentaires du dimanche ou de jour férié	De la 1 ^{ère} à la 14 ^{ème} heure	Rémunération horaire x 1,25 + Rémunération horaire x 1,25 x 2/3	Temps effectué x 2,08
	De la 15 ^{ème} à la suivante	Rémunération horaire x 1,27 + Rémunération horaire x 1,27 x 2/3	Temps effectué x 2,12

6. Les heures de nuit (décret 76-208 du 24.02.1976)

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 précise « le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22h et 5h ou une autre période de 7h consécutive comprise entre 22h et 7h ».

Pour les agents d'Angers Nantes Opéra, une indemnité horaire de nuit est versée pour toute mission réalisée entre 21h et 6h du matin.

Cette indemnité est fixée par délibération du comité syndical du 15 juin 2021 à 0,17 € par heure majoré de 0,80€ par heure en cas de travail intensif.

Les heures de nuit, dans le cadre d'heures supplémentaires, sont celles comprises entre 22h et 7h du matin et sont rémunérées ou récupérées selon le tableau présenté ci-dessus (5c).

7. Le travail du dimanche et des jours fériés

a) Le travail du dimanche

- **Heures normales du dimanche** : pour les agents sur poste permanent, la rémunération de ces heures est sujette au versement de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés d'un montant de 74 centimes par heure.
- **Heures supplémentaires du dimanche** : La rémunération des heures supplémentaires réalisées un dimanche est majorée selon les dispositions réglementaires indiquées en 5c du présent règlement.

L'instauration des indemnités horaire pour travail dimanche et jours fériés fait l'objet d'une délibération spécifique (comité syndical du 15 juin 2021). Pour les agents dont les cycles de travail n'intègrent pas le travail du dimanche, celui-ci ne pourra avoir lieu qu'après accord de l'agent.

b) Le travail les jours fériés :

Les jours fériés peuvent être travaillés. Les dispositions et majorations sont identiques à celles appliquées pour les dimanches. Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé. Des exceptions à ce principe peuvent toutefois exister lorsque les nécessités absolues de service ne permettent pas la cessation de l'activité. Dans ce cas, étant en dehors des bornes horaires, les heures effectuées pendant le 1^{er} mai seront toujours considérées comme des heures supplémentaires.

Si un jour férié correspond à une journée habituellement non travaillée au planning, cette journée ne peut pas être récupérée.

L'instauration des indemnités horaire pour travail dimanche et jours fériés fait l'objet d'une délibération spécifique (comité syndical du 15 juin 2021).

8. La journée de solidarité :

La journée de solidarité est obligatoire (loi n°2004-626 du 30 juin 2004).

Pour les agents à temps complet effectuant un temps de travail hebdomadaire égal ou supérieur à 35 heures permettant une attribution de RTT sur la période de référence, elle se concrétisera par la réduction d'un jour de RTT sur les droits annuels.

Le cas échéant, les agents sont tenus d'effectuer 7 heures de travail annuelles supplémentaires au titre de la journée de solidarité.

9. Le compte épargne temps :***a) Définition du compte épargne temps***

Le Compte épargne temps permet d'accumuler des congés, annuels, RTT ou jours de fractionnement, non pris dans l'année. Cette accumulation peut se faire sur plusieurs années. Le solde ne peut dépasser le seuil maximal de 60 jours.

b) Les bénéficiaires

L'ouverture d'un compte épargne temps est possible si l'agent remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Être agent titulaire ou contractuel de la Fonction publique territoriale, à temps complet ou non complet, ou en position de détachement de la fonction publique hospitalière ou de l'Etat ;
- Exercer ses fonctions au sein d'une collectivité territoriale ;
- Être employé de manière continue et avoir accompli au moins une année de service.

Sont exclus de ce dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires : ils ne peuvent bénéficier durant leur année de stage d'un compte épargne temps. Dans l'hypothèse où ils en possédaient un avant leur stagiairisation (en tant que contractuel ou titulaire d'un autre grade), ce dernier sera gelé pendant la durée du stage, et les droits acquis sur ce dernier seront conservés.
- Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an.
- Les bénéficiaires d'un contrat ne relevant pas du droit public.

c) Ouverture d'un compte épargne temps

L'ouverture d'un compte épargne temps n'est pas automatique. Elle se fait sur la demande expresse et écrite de l'agent. Cette demande est un droit pour tout agent pouvant y prétendre. Cette demande est individuelle et exclusive, un seul compte par agent peut être ouvert.

d) Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté par le report :

- De 5 jours maximum de congés annuels (pour un agent exerçant ses fonctions à temps plein).
- De 2 jours de fractionnement,
- De jours ARTT ;

Il n'est pas possible d'alimenter le CET avec des jours de congés bonifiés non pris, ni avec des jours acquis durant la période de stage.

Cette alimentation pourra se faire tant que le seuil maximal de 60 jours ne sera pas atteint.

C'est à l'agent de prendre la décision expresse, par le biais d'un formulaire d'alimentation du CET, d'alimenter ce dernier. L'agent devra préciser sur le formulaire le nombre de journées déposées et la nature de ces dernières (congés annuels, ARTT, jours de fractionnement).

Les jours qui pourront être versés devront l'être à terme échu de leur utilisation.

e) Procédure d'utilisation du compte épargne temps

L'utilisation des jours posés sur un compte épargne temps doit être toujours soumis à autorisation préalable du responsable hiérarchique qui étudiera la compatibilité de l'absence avec les nécessités de service.

Le délai de préavis pour l'utilisation du préavis est variable selon la durée d'absence cumulée au titre du CET et des autres jours pris dans le cadre des congés et/ou jours ARTT.

Ce délai de préavis est de :

- 1 mois de préavis : si l'absence est égale ou supérieure à 15 jours d'absence
- 3 mois de préavis : si l'absence est égale ou supérieure à 1 mois d'absence
- 9 mois de préavis : si l'absence est égale ou supérieure à 4 mois d'absence

Les départs en retraite feront l'objet d'un traitement particulier.

Le CET ne peut être utilisé sous forme de monétisation auprès de l'agent, la collectivité n'ayant pas adopté la monétisation par délibération.

La monétisation, sur la base d'un forfait, pourra être attribuée aux ayants droits en cas de décès de l'agent.

En cas de départ de la collectivité, l'agent pourra transférer son CET sous certaines conditions (statut de la structure d'accueil, convention entre les collectivités). La situation sera étudiée au cas par cas par le service ressources humaines.

Le CET peut être suspendu en cas de départ vers une structure ne pouvant pas reprendre le CET.

f) Clôture du compte épargne temps

Le compte épargne temps est clôturé à la date où l'agent est radié des cadres, licencié ou arrivé au terme de son engagement (départ à la retraite).

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. Le montant est fixé forfaitairement, par jour accumulé, pour chaque catégorie statutaire.

En cas de départ pour invalidité (si l'agent n'a pas la possibilité de poser ses congés avant le départ en retraite), les droits acquis au titre de son compte épargne temps donnent lieu à une indemnisation. Le montant est fixé forfaitairement, par jour accumulé, pour chaque catégorie statutaire (Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002).

g) En cas de changement de situation :

- En cas de mutation : Le fonctionnaire conserve les jours épargnés sur son CET et peut en bénéficier. La gestion de son CET est assurée par la collectivité d'accueil.
- En cas de détachement : Le fonctionnaire conserve les jours épargnés sur son CET et peut en bénéficier. En cas de détachement au sein de la FPT, le fonctionnaire peut bénéficier de ses jours épargnés. La gestion du CET est assurée par la collectivité d'accueil. En cas de détachement dans la fonction publique d'État ou hospitalière, le fonctionnaire conserve également ses droits à congés épargnés. Les congés sont utilisables selon les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil.
- En cas de mise à disposition : Le fonctionnaire ou l'agent contractuel conserve les jours épargnés sur son CET. Il peut les utiliser sur autorisation de son administration d'origine et, sauf en cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, de son administration d'accueil.
- En cas de congé parental ou disponibilité : Le fonctionnaire ou l'agent contractuel conserve les jours épargnés sur son CET

10. Modalités de travail à temps partiel :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

a) Le temps partiel sur autorisation :

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement
- Aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

b) Le temps partiel de droit :

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- Lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du service de médecine préventive.

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- Relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

c) Organisation du travail :

Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre du cycle de travail de l'agent qui en fait la demande. Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre du cycle de travail de l'agent qui en fait la demande.

d) Quotités :

Les quotités du temps partiel de droit sont fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.

Les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixées à 50, 60, 70, 80 ou 90% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

e) Demande de l'agent et durée de l'autorisation :

Les demandes devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée, soit avant le début du cycle de travail de l'agent (saison ou année civile). La durée des autorisations est fixée à un an renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. Toute modification de la demande d'origine sera considérée comme une nouvelle demande devant faire l'objet d'une nouvelle demande.

f) Réintégration ou Modification en cours de période :

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Exception : la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale.

g) Suspension du temps partiel :

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

Les périodes en congé maladie, congé longue maladie ou longue durée ne sont pas suspensives.

11. Télétravail :

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Il désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont

réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux du Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra et de son lieu d'affectation.

Sont exclues du champ d'application de la présente délibération toutes les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau ou les périodes d'astreintes). Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Les modalités de recours au télétravail, de demande des agents, des règles propres à cette organisation du travail sont précisées dans les délibérations du 18 décembre 2020 et du 15 juin 2021.

12. Don de jours de repos

Par délibération en date du 19 décembre 2017, le comité syndical a adopté la possibilité pour un agent public de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ainsi, les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public de la collectivité peuvent alors donner, anonymement, un ou plusieurs jours de repos non pris.

En ce qui concerne le bénéfice du don, le décret prévoit que tout agent de la collectivité dont l'enfant est atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident sévère réclamant des soins lourds et/ou rendant indispensable sa présence auprès de lui, peut faire appel au don.

La délibération du 19 décembre 2017 a donc précisé :

- Les bénéficiaires du dispositif,
- Les congés pouvant faire l'objet d'un don,
- Les modalités de gestion.

La délibération du 12 décembre 2018 a élargi les bénéficiaires du dispositif à la suite de la parution du décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les agents d'Angers Nantes Opéra qui en font la demande peuvent alors être bénéficiaires en cas d'aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Sont considérés comme proches de l'agent bénéficiaire :

- Son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ou 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 d'un PACS ;
- 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.

Le demandeur devra produire :

- Un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit la personne concernée, attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte cette dernière ;
- Une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à son proche.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à 90 jours par proche concerné.

Partie II – Organisation spécifiques des équipes de travail d'Angers Nantes Opéra

Champ d'application :

L'ensemble des principes et des garanties minimums exposés en partie I du présent document s'appliquent aux agents d'Angers Nantes Opéra. Au regard de la spécificité des métiers exercés, la partie II s'attachera à décrire les organisations et les cycles de travail propres à chaque équipe de travail. Les cycles de travail peuvent varier entre un cycle hebdomadaire et un cycle annuel et leur définition intègrent des bornes quotidiennes, hebdomadaires ainsi que des modalités de repos et de pause. Le présent règlement pourra s'attacher à décrire les modulations moyennes le volume des jours de récupération (ou RTT), le nombre de jours travaillés, les bornes horaires, l'ouverture au régime exceptionnel du versement d'heures supplémentaires et seuil de déclenchement.

Y seront notamment déterminés les cycles de travail : la périodicité, la modulation moyenne, le volume des jours de récupération (ou RTT), l'amplitude des jours travaillés, les bornes horaires, l'ouverture au régime exceptionnel du versement d'heures supplémentaires et seuil de déclenchement.

Les organisations plus spécifiques propres à chaque service pourront être déterminées par note de service et soumises à l'avis du comité technique.

1. Fonctions de Direction

Pour répondre aux nécessités des missions qui leur sont confiées, les membres du comité de Direction disposent d'une large autonomie d'initiative dans l'organisation de leur travail. Les cadres de direction sont donc considérés comme responsables de la gestion de leur temps de travail et des moyens qu'ils développent pour parvenir aux objectifs fixés. Leur disponibilité est nécessairement importante. Leurs missions imposent des présences en journée, en soirée, en semaine et le week-end et de nombreux déplacements professionnels y compris à l'étranger.

Le nombre de jours de repos des cadres de Direction est calculé sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de 39 heures de travail effectif. Le nombre de jours de récupération (RTT) correspondant à cette durée hebdomadaire moyenne est fixé à 25 jours par an (proratisés à la quotité de temps de travail et de présence).

Le travail de ces cadres s'organise donc selon un cycle annuel de 202 jours travaillés. Le forfait de 202 jours est calculé de la manière suivante : 365 jours calendaires – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés légaux – 8 jours fériés – 25 jours de RTT + 1 jour solidarité – 2 jours de fractionnement). Toute journée de travail inférieure à 4 heures sera comptabilisée comme ½ journée.

Dans le cadre des forfaits jours, le nombre de jours de RTT accordés fait l'objet d'une proratisation en cas d'absence. Les 228 jours annuels générant 25 jours de repos cadres, le quotient de réduction est égal à $228/25 = 9,12$ arrondis à 9. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 9 jours (228/25) une journée « repos cadres » est déduite du capital des 25 jours de repos cadres.

Les agents bénéficiant du forfait jours sont exclus du champ du paiement des IHTS (heures supplémentaires).

L'organisation du travail en forfait de 202 jours peut également être étendu à des agents d'Angers Nantes Opéra qui en font la demande et sous réserve de remplir deux conditions cumulatives (article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000) :

- Que l'agent occupe les fonctions d'encadrement ou de conception ;
- Qu'il bénéficie d'une large autonomie dans l'organisation de son travail ou qu'il soit soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

2. Fonctions administratives

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des tâches administratives à titre principal (administration, service Ressources Humaines, service Finances, fonctions d'assistant(e)s de service, chargé(e) de mission).

Même si elle est soumise à des pics d'activité, l'organisation du travail des fonctions administratives connaît une relative régularité. Ce travail est organisé durant les journées dites « ouvrées » (du lundi au vendredi).

L'organisation du travail des équipes administratives peut cependant être soumise à une modularité en dehors des plages habituelles de travail définies ci-dessus. En fonction des nécessités de service, des présences peuvent ainsi être exigées les soirs et week-end lors de manifestations publiques. Au regard des sujétions particulières liées à cette modularité, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction administratives est réduite de 8 heures.

L'organisation du travail des équipes administratives est également soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction administratives est réduite de 10 heures.

Conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération, et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et à la réglementation relative aux jours de fractionnement, la durée annuelle du travail des agents des équipes administratives est donc fixée à 1575 heures.

Les horaires de travail peuvent s'étaler de 7h30 à 19h00. La journée de travail se divise en plages fixes durant lesquelles la présence est obligatoire et en plages variables qui permettent à l'agent de définir ses heures d'arrivée et de départ en fonction des nécessités de service et de

l'organisation fixée par le chef de service et validée par la direction. Dans tous les cas, la liberté des horaires d'arrivée et départ ne saurait remettre en cause le respect des garanties minimales.

Trois plages variables sont définies au cours d'une journée de travail :

- Amplitude heure d'arrivée : 7h30 à 9h30
- Amplitude pause méridienne : 11h45 à 14h30
- Amplitude heure de départ : 16h00 à 19h00

Ces plages variables permettent aux agents de bénéficier d'une certaine souplesse dans l'exécution de leur mission. Dans le cadre de l'aménagement de leur temps de travail, cette souplesse peut faire varier la durée d'une journée de travail. Cette modularité permet d'alimenter un compteur individuel d'heures par un excédent ou un déficit d'heures effectuées. L'alimentation ou la consommation du compteur d'heures est soumise à la validation du supérieur hiérarchique. Le compteur d'heures est plafonné en fonction de la durée hebdomadaire du travail. Le compteur d'heures est reporté d'un cycle au cycle suivant.

L'organisation du travail des équipes administratives pourra se faire sur un rythme de travail hebdomadaire de 35 heures, 37 heures 30 minutes ou de 39 heures. En fonction des formules, les jours de repos annuels sont déterminés de la manière suivante :

	A = Formule 39h / semaine	A = Formule 37h30 / semaine	A = Formule 35h / semaine
<i>Nombre de jours dans l'année</i>	365 jours	365 jours	365 jours
<i>Nombre de repos hebdomadaires</i>	-104 jours	-104 jours	-104 jours
<i>Nombre de congés annuels</i>	-25 jours	-25 jours	-25 jours
<i>Nombre moyen de jours fériés</i>	-8 jours	-8 jours	-8 jours
B = Nombre de jours travaillés dans l'année	228 jours	228 jours	228 jours
<i>C = Nombre de semaines travaillées (= B / 5)</i>	45,6 semaines	45,6 semaines	45,6 semaines
<i>D = Nombre d'heures travaillées (= C x A)</i>	1778,4 heures	1710,0 heures	1596,0 heures
<i>E = Nombre d'heures de RTT (= D - 1607 - 18h de sujétions)</i>	189,4 heures	121,0 heures	7,0 heures
<i>F = heures par jour de travail (= A / 5)</i>	7,8 heures	7,5 heures	7,0 heures
G = Nombre de jours de RTT (= E / F)	24 jours	16 jours	1 jour
H = Nombre de jours travaillés (B - G)	204 jours	212 jours	227 jours
<i>Nombre d'heures annuelles effectuées (= H x F)</i>	1589 heures	1589 heures	1589 heures
<i>I = jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours	2 jours
Nombre d'heures travaillés avec jours de fractionnement	1575 heures	1575 heures	1575 heures
<i>Jours travaillés avec fractionnement</i>	202 jours	210 jours	225 jours
Récap jours de repos	<i>Jours de congés légaux</i>	25 jours	25 jours
	<i>Jours RTT</i>	24 jours	16 jours
	<i>Jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours

Une fiche de choix soumise à l'avis de l'autorité hiérarchique sera adressée à chaque agent concerné par cette organisation de travail pour une application à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. Ce choix sera reconduit tacitement chaque année mais pourra être réétudié à la demande de l'agent ou de l'autorité hiérarchique.

Les forfaits RTT font l'objet d'une proratisation en cas d'absence :

- Durée hebdomadaire 39 heures : Les 228 jours annuels générant 24 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/24 = 9,5$ arrondis à 10. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 10 jours (228/24) une journée RTT est déduite du capital des 24 jours.
- Durée hebdomadaire 37h30 : Les 228 jours annuels générant 16 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/16 = 14,25$ arrondis à 15. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 15 jours (228/16) une journée RTT est déduite du capital des 16 jours.

Toute heure de travail effectivement réalisée à titre exceptionnel au-delà des bornes horaires énoncées ci-dessus sera comptabilisée et majorée comme une heure supplémentaire (du lundi au vendredi de 7h30 à 19h00) selon la réglementation exposée à l'article 5 de la partie 1 de la présente délibération. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, le cas échéant chaque heure réellement travaillée sera par ailleurs compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

3. Fonctions plateau

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des missions dites plateau à titre principal (services accessoires, audiovisuel, coiffure /perruquerie, électricité, habillage, machinerie, maquillage).

Les équipes dites « plateau » ont pour mission principale de servir le spectacle, les événements et manifestations organisées par Angers Nantes Opéra. Ces manifestations se produisent principalement à Angers et Nantes et dans toute la région des Pays de la Loire. Le projet d'Angers Nantes Opéra est également orienté vers de nombreux partenariats en France et à l'étranger entraînant des déplacements réguliers des équipes de travail. L'organisation spécifique de ces temps de déplacement fera l'objet d'une annexe au présent règlement.

L'organisation du travail des équipes plateau est soumis à une grande modularité. Le temps de présence des équipes est conditionné à des temps contraints de préparations techniques des manifestations et à la présence du public. Au regard des sujétions particulières liées à cette grande modularité, la durée du temps de travail annuel des agents affectés au plateau est réduite de 23 heures.

L'organisation du travail des équipes plateau est également soumis au travail en équipe. Les cycles de travail intègrent ainsi des temps de fermeture de service. Un minimum de cinq semaines de congés ou récupérations sont ainsi liés à des fermetures de service. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours

de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, et au titre des jours de fractionnement, la durée du temps de travail annuel des agents affectés au plateau est réduite de 23 heures.

Conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération, et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 les agents des équipes plateau bénéficient donc d'une réduction totale de 46 heures de leur durée annuelle de travail.

Le temps de travail annuel des agents du plateau est égal à 1547 heures : 1.607 heures – 14 heures pour fractionnement – 23 heures pour grande modularité – 23 heures pour fermetures de service liés au travail en équipe.

Les cycles de travail des agents affectés au plateau s'organisent sur une modularité moyenne correspondant à 198 jours maximum travaillés par an, soit une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures par semaine. Avec un maximum de 198 jours travaillés par an, un minimum de 29 jours annuel RTT et 2 jours de fractionnement est ainsi garanti à chaque agent affecté au plateau qui pourra par anticipation et sous réserve de la validation de son responsable hiérarchique les planifier sur toute la saison (du 1^{er} septembre au 31 août).

En cas de maladie, seront déduites du compteur annuel de 1547 heures les heures effectivement planifiées. Si les heures n'avaient pas été planifiées, 7 heures 48 (39h / 5) par jour seraient déduites du planning. En aucun cas les heures planifiées en arrêt maladie ne pourront donner lieu à une comptabilisation d'heures supplémentaires. Si en raison d'une durée trop importante de maladie, l'agent ne se trouvait pas en mesure de répondre à son obligation annuelle de travail, le nombre de jours de RTT pourrait être réévalué en concertation.

Les agents affectés au plateau ne pourront être convoqués pour une durée inférieure à 4 heures. Chaque heure travaillée sera déduite de l'obligation annuelle de travail de 1547 heures. A la fin de chaque saison, il est possible de reporter sur la saison suivante un reliquat d'heures positif ou négatif dans la limite de 35 heures.

Les missions principales des agents affectés au plateau consistent principalement à servir le spectacle, à assurer des missions de maintenance et d'entretien du théâtre et du matériel scénique et à travailler à la fabrication en ateliers. Les jours travaillés correspondent aux périodes d'exécution de ces missions. Un tableau de service hebdomadaire précisant les horaires de travail, les récupérations et les jours de congés et repos hebdomadaires des 4 semaines suivantes sera communiqué aux agents au plus tard chaque jeudi pour la semaine suivante. Un tableau d'activités indicatif pour l'ensemble d'une production sera également communiqué.

La durée interservices des agents affectés aux plateau ne pourra être inférieure à 45 minutes et ne pourra excéder 2h.

Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, les jours travaillés et les bornes horaires correspondants à l'activité sont les suivantes :

- De 8h30 jusqu'à 23h30 ;
- Du lundi au dimanche. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, chaque heure réellement travaillée sera compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €. Chaque saison, un minimum de 22 dimanches de repos accolés à un samedi ou un lundi de repos est garanti.

Lorsque l'activité du service le justifie, l'activité des équipes plateau est ouverte au dispositif dérogatoire de rémunération ou récupération des heures supplémentaires. Sont comptabilisées comme heures supplémentaires, toutes les heures réellement travaillées :

- Au-delà du cycle hebdomadaire de modularité moyenne de 39 heures. Ce cycle est déterminé de manière suivante :
 - o 1547 heures / 198 jours travaillés = 7,8 heures par jour en moyenne
 - o 7,8 heures x 5 jours par semaine = 39 heures par semaine en moyenne
- Au-delà des bornes horaires évoquées ci-dessus ;
- Lorsque des heures non prévues au planning transmis le jeudi de la semaine précédente sont ajoutées au volume d'heures hebdomadaires initialement prévu
- Lorsque des heures sont ajoutées en remplacement d'un jour de repos identifié au planning transmis le jeudi de la semaine précédente.

4. Fonctions ateliers

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des missions en atelier à titre principal (atelier couture et atelier décors).

Même si elle est soumise à des pics d'activité, l'organisation du travail des fonctions en atelier connaît une relative régularité. Ce travail est organisé durant les journées dites « ouvrées » (du lundi au vendredi). Les nécessités de service du travail en atelier imposent une coordination quotidienne des horaires de travail.

L'organisation du travail des équipes en atelier peut cependant être soumise à une modularité en dehors des plages habituelles de travail définies ci-dessus. En fonction des nécessités de service, des présences peuvent ainsi être exigées les soirs et week-end lors de manifestations publiques. Au regard des sujétions particulières liées à cette modularité, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction dites en atelier est réduite de 8 heures.

L'organisation du travail des équipes dites en atelier est également soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction dites en atelier est réduite de 10 heures.

Conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération, et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et à la réglementation relative aux jours de fractionnement, la durée annuelle du travail des agents des équipes exerçant en atelier est donc fixée à 1575 heures.

a. Atelier décors

Le temps de travail hebdomadaire des agents affectés à l'atelier décors est de 39h réparties du lundi au vendredi et inclut également les périodes de montage et de finition. Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, le chef d'atelier détermine le planning quotidien de travail dans des plages horaires comprises entre 7h et 18h30. En cas de nécessité,

durant les périodes de montage, les horaires peuvent être élargis jusqu'à 0h00, samedi et dimanche inclus.

Au regard de la durée hebdomadaire du travail, les agents affectés à l'atelier décors bénéficient d'un crédit annuel de 24 jours de RTT. La détermination des jours RTT répond à la règle suivante :

	A = Formule 39h / semaine	
Nombre de jours dans l'année	365 jours	
Nombre de repos hebdomadaires	-104 jours	
Nombre de congés annuels	-25 jours	
Nombre moyen de jours fériés	-8 jours	
B = Nombre de jours travaillés dans l'année	228 jours	
C = Nombre de semaines travaillées (= B / 5)	45,6 semaines	
D = Nombre d'heures travaillées (= C x A)	1778,4 heures	
E = Nombre d'heures de RTT (= D - 1607 - 18h de sujétions)	189,4 heures	
F = heures par jour de travail (= A / 5)	7,8 heures	
G = Nombre de jours de RTT (= E / F)	24 jours	
H = Nombre de jours travaillés (B - G)	204 jours	
Nombre d'heures annuelles effectuées (= H x F)	1589 heures	
I = jours de fractionnement	2 jours	
Nombre d'heures travaillés avec jours de fractionnement	1575 heures	
Jours travaillés avec fractionnement	202 jours	
Récap jours de repos	Jours de congés légaux	25 jours
	Jours RTT	24 jours
	Jours de fractionnement	2 jours

Les forfaits RTT font l'objet d'une proratisation en cas d'absence :

- Durée hebdomadaire 39 heures : Les 228 jours annuels générant 24 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/24 = 9,5$ arrondis à 10. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 10 jours ($228/24$) une journée RTT est déduite du capital des 24 jours.

Toute heure de travail effectivement réalisée à titre exceptionnel en dehors du cycle de travail de 39 heures par semaine et au-delà des bornes horaires énoncées ci-dessus sera comptabilisée et majorée comme une heure supplémentaire. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, le cas échéant chaque heure réellement travaillée sera par ailleurs compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

b. Atelier Couture

Le temps de travail hebdomadaire des agents affectés à l'atelier couture est de 38h réparties du lundi au vendredi. Au regard de la durée hebdomadaire du travail, les agents bénéficient d'un crédit annuel de 19 jours de RTT.

Les horaires de travail peuvent s'étaler de 8h00 à 18h00. La journée de travail se divise en plages fixes durant lesquelles la présence est obligatoire et en plages variables qui permettent à l'agent de bénéficier d'une relative souplesse dans ses heures d'arrivée et de départ. Cette souplesse est soumise aux nécessités de service. Le cas échéant, pour les besoins d'une production, le chef de service pourra déterminer une heure d'arrivée et une heure de départ précises. Si les heures d'arrivée et de départ sont flexibles les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail sont relativement fixes et déterminées par le responsable hiérarchique. Ainsi dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, la durée hebdomadaire pourra uniquement être comprise en 37h et 39h toujours avec une moyenne hebdomadaire de 38h.

La détermination des jours RTT répond à la règle suivante :

	A = Formule 38h / semaine	
Nombre de jours dans l'année	365 jours	
Nombre de repos hebdomadaires	-104 jours	
Nombre de congés annuels	-25 jours	
Nombre moyen de jours fériés	-8 jours	
B = Nombre de jours travaillés dans l'année	228 jours	
C = Nombre de semaines travaillées (= B / 5)	45,6 semaines	
D = Nombre d'heures travaillées (= C x A)	1732,8 heures	
E = Nombre d'heures de RTT (= D - 1607 - 18h de sujétions)	143,8 heures	
F = heures par jour de travail (= A / 5)	7,6 heures	
G = Nombre de jours de RTT (= E / F)	19 jours	
H = Nombre de jours travaillés (B - G)	209 jours	
Nombre d'heures annuelles effectuées (= H x F)	1589 heures	
I = jours de fractionnement	2 jours	
Nombre d'heures travaillés avec jours de fractionnement	1575 heures	
Jours travaillés avec fractionnement	207 jours	
Récap jours de repos	Jours de congés légaux	25 jours
	Jours RTT	19 jours
	Jours de fractionnement	2 jours

Les forfaits RTT font l'objet d'une proratisation en cas d'absence :

- Durée hebdomadaire 38 heures : Les 228 jours annuels générant 19 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/19 = 12$. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 12 jours ($228/19$) une journée RTT est déduite du capital des 19 jours.

Toute heure de travail effectivement réalisée à titre exceptionnel en dehors d'un cycle de travail de 39 heures par semaine et au-delà des bornes horaires énoncées ci-dessus sera comptabilisée et majorée comme une heure supplémentaire. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, le cas échéant chaque heure réellement travaillée sera par ailleurs compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

Dans tous les cas, la liberté des horaires d'arrivée et départ ne saurait remettre en cause le respect des garanties minimales. Trois plages variables sont définies au cours d'une journée de travail :

- Amplitude heure d'arrivée : de 8h00 à 9h00.
- Amplitude pause méridienne : 12h00 à 14h00.
- Amplitude heure de départ : 16h00 à 18h00.

5. Fonctions accueil du public et billetterie

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des missions accueil et billetterie à titre principal.

Les équipes accueil & billetterie ont pour mission principale d'organiser, d'optimiser et coordonner la vente de billets et l'accueil du public pour les spectacles et événements organisés par Angers Nantes Opéra pour son compte ou le compte de tiers. Ces manifestations se produisent principalement au théâtre Graslin à Nantes mais peuvent également être organisées sur tout le territoire des Pays de la Loire. L'exercice de ces missions entraîne donc des déplacements réguliers et des temps de présence coordonnés avec ceux du public (en journée, les soirs, samedis et dimanches pour l'accueil du public).

L'organisation du travail de cette équipe est donc soumise à une grande modularité. Au regard des sujétions particulières liées à cette grande modularité, conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, les agents affectés au service accueil & billetterie bénéficient d'une réduction de 23 heures de leur durée annuelle de travail.

L'organisation du travail de cette équipe est également soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction d'accueil du public et de billetterie est réduite de 9 heures + 14 heures au titre des jours de fractionnement.

Le temps de travail annuel est donc fixé à 1561 heures : 1.607 heures – 14 heures pour fractionnement – 23 heures pour grande modularité – 9 heures pour travail en équipe.

Chaque heure travaillée sera déduite de l'obligation annuelle de travail de 1561 heures. Ces heures de travail devront être réalisées sur un maximum de 223 jours de travail correspondant à une modularité moyenne de 35 heures par semaine (228 jours – 2 jours de fractionnement – 3 jours de RTT). En cas d'aménagement du temps avec une modularité moyenne supérieure à 35 heures par semaine, les équipes d'accueil & billetterie bénéficieront de jours de récupération supplémentaires correspondant aux heures effectuées. A la fin de chaque saison, il est possible de reporter sur la saison suivante un reliquat d'heures positif ou négatif dans la limite de 35 heures. En cas de maladie, seront déduites du compteur annuel de 1561 heures les heures effectivement planifiées. Si les heures n'avaient pas été planifiées, 7 heures par jour seraient déduites du planning. En aucun cas les heures planifiées en arrêt maladie ne pourront donner lieu à une comptabilisation d'heures supplémentaires.

Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, les jours travaillés et les bornes horaires correspondants à l'activité sont les suivantes :

- De 7h30 en cas de déplacement en dehors du théâtre Graslin ou 8h30 en cas de travail au théâtre Graslin jusqu'à minuit ;
- Du lundi au dimanche. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, chaque heure réellement travaillée sera compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €. Chaque saison, un minimum de 22 dimanches de repos accolés à un samedi ou un lundi de repos est garanti.

La durée hebdomadaire du travail est donc variable et dépendante de l'activité. Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail celle-ci peut être portée à 39h.

Lorsque l'activité du service le justifie, l'activité de l'équipe accueil & billetterie est ouverte au dispositif dérogatoire du versement ou récupération des heures supplémentaires. Sont comptabilisées comme heures supplémentaires, toutes les heures réellement travaillées :

- Au-delà du cycle hebdomadaire de 39 heures ;
- Au-delà des bornes horaires évoquées ci-dessus ;
- Lorsque durant la semaine en cours, des heures non prévues au planning sont ajoutées au volume d'heures hebdomadaires initialement prévu.

6. Fonctions communication et relations avec le public

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des tâches de communication et de relations avec le public (action culturelle, communication).

Les missions principales des agents affectés à ces équipes consistent donc à mener des actions inscrites dans le projet artistique et culturel d'Angers Nantes Opéra visant d'une part à créer les conditions et à favoriser les temps d'une rencontre du public avec l'œuvre, l'artiste, la structure et d'autre part, contribuer à développer la fréquentation et/ou à fidéliser et élargir le public. L'exercice de ces missions suppose des temps de présence coordonnés avec celui du public et des partenaires d'Angers Nantes Opéra. Il suppose également des déplacements réguliers sur tout le territoire d'action d'Angers Nantes Opéra.

L'organisation du travail de cette équipe est donc soumise à une grande modularité. Au regard des sujétions particulières liées à cette grande modularité, conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, les agents affectés au service communication et relations avec le public bénéficient d'une réduction de 23 heures de leur durée annuelle de travail.

L'organisation du travail de cette équipe est également soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction liées à la communication et les relations avec le public est réduite de 9 heures + 14 heures au titre des jours de fractionnement.

Le temps de travail annuel est donc fixé à 1561 heures : 1.607 heures – 14 heures pour fractionnement – 23 heures pour grande modularité – 9 heures pour travail en équipe.

Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, les jours travaillés et les bornes horaires correspondants à l'activité sont les suivantes :

- De 7h30 en cas de déplacement en dehors de leur résidence administrative (théâtre Graslin ou bureaux d'Angers) ou 8h30 en cas de travail au théâtre Graslin (ou bureaux d'Angers) jusqu'à minuit ;
- Du lundi au dimanche. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, chaque heure réellement travaillée sera compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €. Chaque saison, un minimum de 22 dimanches de repos accolés à un samedi ou un lundi de repos est garanti.

L'organisation du travail de ces équipes pourra se faire sur un rythme de travail hebdomadaire de 35 heures, 37 heures 30 minutes ou de 38 heures 40. En fonction des formules, les jours de repos annuels sont déterminés de la manière suivante :

	A = Formule 38h40 / semaine	A = Formule 37h30 / semaine	A = Formule 35h / semaine
<i>Nombre de jours dans l'année</i>	365 jours	365 jours	365 jours
<i>Nombre de repos hebdomadaires</i>	-104 jours	-104 jours	-104 jours
<i>Nombre de congés annuels</i>	-25 jours	-25 jours	-25 jours
<i>Nombre moyen de jours fériés</i>	-8 jours	-8 jours	-8 jours
B = Nombre de jours travaillés dans l'année	228 jours	228 jours	228 jours
<i>C = Nombre de semaines travaillées (= B / 5)</i>	45,6 semaines	45,6 semaines	45,6 semaines
<i>D = Nombre d'heures travaillées (= C x A)</i>	1763,4 heures	1710,0 heures	1596,0 heures
<i>E = Nombre d'heures de RTT (= D - 1607 - 32h de sujétions)</i>	188,4 heures	135,0 heures	21,0 heures
<i>F = heures par jour de travail (= A / 5)</i>	7,73 heures	7,5 heures	7,0 heures
G = Nombre de jours de RTT (= E / F)	24 jours	18 jours	3 jour
H = Nombre de jours travaillés (B - G)	204 jours	210 jours	225 jours
<i>Nombre d'heures annuelles effectuées (= H x F)</i>	1575 heures	1575 heures	1575 heures
<i>I = jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours	2 jours
Nombre d'heures travaillées avec jours de fractionnement	1561 heures	1561 heures	1561 heures
<i>Jours travaillés avec fractionnement</i>	202 jours	208 jours	223 jours
Récap jours de repos	<i>Jours de congés légaux</i>	25 jours	25 jours
	<i>Jours RTT</i>	24 jours	3 jours
	<i>Jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours

Une fiche de choix soumise à l'avis de l'autorité hiérarchique sera adressée à chaque agent concerné par cette organisation de travail pour une application à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. Ce choix sera reconduit tacitement chaque année mais pourra être réétudié à la demande de l'agent ou de l'autorité hiérarchique.

Les plages variables permettent aux agents de bénéficier d'une certaine souplesse dans l'exécution de leur mission. Dans le cadre de l'aménagement de leur temps de travail, cette souplesse peut faire varier la durée d'une journée de travail. Cette modularité permet d'alimenter un compteur individuel d'heures par un excédent ou un déficit d'heures effectuées. L'alimentation ou la consommation du compteur d'heures est soumise à la validation du supérieur hiérarchique. Le compteur d'heure est plafonné en fonction de la durée hebdomadaire du travail. Le compteur d'heure est reporté d'un cycle au cycle suivant.

Les forfaits RTT font l'objet d'une proratisation en cas d'absence :

- Durée hebdomadaire 38h40 heures : Les 228 jours annuels générant 24 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/24 = 9,5$ arrondis à 10. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 10 jours (228/24) une journée RTT est déduite du capital des 24 jours.
- Durée hebdomadaire 37h30 : Les 228 jours annuels générant 18 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/18 = 12,67$ arrondis à 13. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes

n°17NT00540) atteint 13 jours (228/18) une journée RTT est déduite du capital des 18 jours.

Toute heure de travail effectivement réalisée à titre exceptionnel en dehors au-delà des bornes horaires énoncées ci-dessus sera comptabilisée et majorée comme une heure supplémentaire. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, le cas échéant chaque heure réellement travaillée sera par ailleurs compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

7. Fonctions d'artiste permanent

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des missions artistiques à titre principal (artiste de chœur, pianiste / chef de chant).

Les missions principales des artistes permanents consistent à préparer et à présenter à un public les productions artistiques d'Angers Nantes Opéra au théâtre Graslin ou sur tout autre lieu défini par la direction artistique de l'établissement.

L'organisation du travail des artistes permanents est soumise à une grande modularité. Leur temps de présence est conditionné à la présence du public, aux horaires de manifestations et aux temps de déplacement pour se rendre sur les lieux des productions présentées. Au regard des sujétions particulières liées à cette grande modularité, la durée du temps de travail annuel des artistes permanents est réduite de 23 heures.

L'organisation du travail des artistes est également soumise au travail en équipe et au rythme du collectif. Les cycles de travail intègrent ainsi des temps de congés et de récupérations collectifs déterminés par le planning de travail. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liée à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des artistes permanents est réduite de 23 heures.

Conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération, et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, les artistes permanents bénéficient donc d'une réduction totale de 46 heures de leur durée annuelle de travail.

Le temps de travail annuel des artistes permanents est donc égal à 1547 heures : 1.607 heures – 14 heures pour fractionnement – 23 heures pour grande modularité – 23 heures pour fermetures de service liés au travail en équipe.

Le cycle de travail des artistes permanents est fixé à 36 heures par semaine. Au regard de la durée hebdomadaire du travail, les artistes permanents bénéficient d'un crédit annuel de 11 jours de RTT. Ils bénéficient donc d'un total de 38 jours de congés et récupérations : 25 jours de congés légaux, 2 jours de fractionnement, 11 jours de RTT. La direction artistique de l'établissement déterminera, en fonction du planning de travail et des nécessités de service, 33 jours collectifs de congés ou récupérations. Les artistes permanents disposeront de 5 jours de congés à poser individuellement et à valider par l'autorité hiérarchique.

Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, les jours travaillés et les bornes horaires correspondants à l'activité sont les suivantes :

- De 8h30 en cas de déplacement en dehors du théâtre Graslin ou 9h30 en cas de travail au théâtre Graslin jusqu'à minuit ;
- Du mardi au samedi pouvant aller jusqu'au dimanche en cas de répétition avec orchestre ou de représentation.

Pour maintenir le niveau d'exigence et d'excellence professionnelle auxquelles sont astreints les artistes permanents d'Angers Nantes Opéra, chaque agent bénéficie d'un temps de préparation individuel : préparation et apprentissage des ouvrages, préparation physique et préparation de la voix. Ce temps de préparation individuel fait partie intégrante du travail d'artiste permanent et pourra être effectué en autonomie au théâtre Graslin ou dans tout autre lieu déterminé par l'agent lui-même. Une autorisation annuelle et individuelle de télétravail devra être faite par chaque agent amené à travailler dans un tiers lieu. Les plages horaires hebdomadaires pendant lesquelles l'artiste effectuera ce travail personnel en autonomie seront planifiées collectivement chaque semaine par le régisseur et le chef de chœur.

Pour les agents affectés à des missions d'artiste du chœur, la durée du travail en autonomie ne pourra être inférieur à 5 heures par semaine et ne pourra être supérieur 15 heures. Ainsi, le temps de présence pour les services collectifs sera compris entre 21 et 31 heures par semaine.

Pour les agents affectés à des missions de pianiste / chef de chant, la durée du travail en autonomie ne pourra être inférieur à 5 heures par semaine et ne pourra être supérieur 21 heures. Ainsi, le temps de présence planifié des locaux d'Angers Nantes Opéra sera compris entre 15 et 31 heures par semaine.

Les forfaits RTT font l'objet d'une proratisation en cas d'absence. Les 228 jours annuels générant 11 jours de RTT, le quotient de réduction est égal à $228/11 = 20,7$ arrondis à 21. Dès que l'absence du service (autorisations spéciales d'absence, congé maladie ou maternité - CAA Nantes n°17NT00540) atteint 21 jours ($228/11$) une journée RTT est déduite du capital de 11 jours (déduction faite de la journée de solidarité).

Lorsque l'activité artistique le justifie, les missions d'artiste permanent sont ouvertes au dispositif dérogatoire de récupération majorée des heures supplémentaires. Sont comptabilisées comme heures supplémentaires, toutes les heures réellement travaillées :

- Au-delà du cycle hebdomadaire de 36 heures ;
- Au-delà des bornes horaires évoquées ci-dessus ;
- Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du lundi, jour de repos hebdomadaire des artistes permanents, chaque heure réellement travaillée un lundi sera compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

8. Fonctions service intérieur

Sont considérés comme relevant de ce fonctionnement, les agents affectés sur un poste qui comporte des missions d'entretien, de logistique, de surveillance et sécurité et de conciergerie.

a. Service entretien et logistique

L'organisation du travail des équipes du service entretien et logistique est soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours

minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonction d'entretien et de logistique est réduite de 18 heures.

La durée annuelle du travail du service entretien et logistique est donc fixée à 1575 heures : 1607 heures – 14 heures pour fractionnement – 18 heures au titre des sujétions.

L'organisation du travail de l'équipe entretien et logistique pourra se faire sur un rythme de travail hebdomadaire de 35 heures, 37 heures 30 minutes ou de 39 heures. En fonction des formules, les jours de repos annuels sont déterminés de la manière suivante :

	A = Formule 39h / semaine	A = Formule 37h30 / semaine	A = Formule 35h / semaine
<i>Nombre de jours dans l'année</i>	365 jours	365 jours	365 jours
<i>Nombre de repos hebdomadaires</i>	-104 jours	-104 jours	-104 jours
<i>Nombre de congés annuels</i>	-25 jours	-25 jours	-25 jours
<i>Nombre moyen de jours fériés</i>	-8 jours	-8 jours	-8 jours
B = Nombre de jours travaillés dans l'année	228 jours	228 jours	228 jours
<i>C = Nombre de semaines travaillées (= B / 5)</i>	45,6 semaines	45,6 semaines	45,6 semaines
<i>D = Nombre d'heures travaillées (= C x A)</i>	1778,4 heures	1710,0 heures	1596,0 heures
<i>E = Nombre d'heures de RTT (= D - 1607 - 18h de sujétions)</i>	189,4 heures	121,0 heures	7,0 heures
<i>F = heures par jour de travail (= A / 5)</i>	7,8 heures	7,5 heures	7,0 heures
G = Nombre de jours de RTT (= E / F)	24 jours	16 jours	1 jour
H = Nombre de jours travaillés (B - G)	204 jours	212 jours	227 jours
<i>Nombre d'heures annuelles effectuées (= H x F)</i>	1589 heures	1589 heures	1589 heures
<i>I = jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours	2 jours
Nombre d'heures travaillés avec jours de fractionnement	1575 heures	1575 heures	1575 heures
<i>Jours travaillés avec fractionnement</i>	202 jours	210 jours	225 jours
Récap jours de repos	<i>Jours de congés légaux</i>	25 jours	25 jours
	<i>Jours RTT</i>	24 jours	16 jours
	<i>Jours de fractionnement</i>	2 jours	2 jours

Les horaires de travail du service entretien et logistique sont réparties de 7h00 à 16h00. La pause méridienne sera prise entre 12h et 14h.

Toute heure de travail effectivement réalisée à titre exceptionnel en dehors du cycle de travail de 39 heures par semaine et au-delà des bornes horaires énoncées ci-dessus sera comptabilisée et majorée comme une heure supplémentaire. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, le cas échéant chaque heure réellement travaillée sera par ailleurs compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €.

b. Service conciergerie

Les agents du service conciergerie ont pour mission principale d'assurer des fonctions de surveillance, de sécurité et de gestion des accès des bâtiments occupés par Angers Nantes Opéra.

Leur mission impose des temps de présence sur toute l'amplitude d'ouverture. L'organisation du travail de cette équipe est donc soumise à une grande modularité. Au regard des sujétions particulières liées à cette grande modularité, conformément à l'article 3b alinéa 2 de la Partie 1 de la présente délibération et à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, les agents affectés au service conciergerie bénéficient d'une réduction de 23 heures de leur durée annuelle de travail.

L'organisation du travail des équipes du service conciergerie est soumise au travail en équipe, en particulier lors des périodes de production qui impose des présences accrues et des périodes creuses pendant lesquelles des périodes de congé sont souhaitées. Par ailleurs, 8 jours minimum de congés sont à poser sur un même cycle annuel, pendant les mois de novembre, décembre janvier, février mars et avril pour bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires appelés « jours de fractionnement ». Au regard des sujétions particulières liées à ce travail en équipe, la durée du temps de travail annuel des agents affectés à des fonctions liées à la conciergerie est réduite de 9 heures.

Le temps de travail annuel est donc fixé à 1561 heures : 1.607 heures – 14 heures pour fractionnement – 23 heures pour grande modularité – 9 heures pour travail en équipe.

Chaque heure travaillée sera déduite de l'obligation annuelle de travail de 1561 heures. Ces heures de travail devront être réalisées sur un maximum de 223 jours de travail correspondant à une modularité moyenne de 35 heures par semaine (228 jours – 2 jours de fractionnement – 3 jours de RTT). En cas d'aménagement du temps avec une modularité moyenne supérieure à 35 heures par semaine, les agents de la conciergerie bénéficieront de jours de récupération supplémentaires correspondant aux heures effectuées.

A la fin de chaque saison, il est possible de reporter sur la saison suivante un reliquat d'heures positif ou négatif dans la limite de 35 heures. En cas de maladie, seront déduites du compteur annuel de 1561 heures les heures effectivement planifiées. Si les heures n'avaient pas été planifiées, 7 heures par jour seraient déduites du planning. En aucun cas les heures planifiées en arrêt maladie ne pourront donner lieu à une comptabilisation d'heures supplémentaires.

Sous réserve des garanties exposées en partie I du présent règlement, les jours travaillés et les bornes horaires correspondants à l'activité sont les suivantes :

- De 7h00 jusqu'à minuit ;
- Du lundi au dimanche. Au regard de la sujétion particulière que constitue le travail du dimanche, chaque heure réellement travaillée sera compensée par une majoration individuelle de l'IFSE de 4,00 €. Chaque saison, un minimum de 22 dimanches de repos accolés à un samedi ou un lundi de repos est garanti.

La durée hebdomadaire du travail est donc variable et dépendante de l'activité. Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail celle-ci peut être portée à 39h.

Lorsque l'activité du service le justifie, l'activité de l'équipe conciergerie est ouverte au dispositif dérogatoire du versement ou récupération des heures supplémentaires. Sont comptabilisées comme heures supplémentaires, toutes les heures réellement travaillées :

- Au-delà du cycle hebdomadaire de 39 heures ;
- Au-delà des bornes horaires évoquées ci-dessus ;
- Lorsque durant la semaine en cours, des heures non prévues au planning sont ajoutées au volume d'heures hebdomadaires initialement prévu.

Les règles du présent protocole sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale.

LE COMITE DELIBERE :
VISAS :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, Page 2/17

Vu la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 article 47 portant fin des dérogations à la durée annuelle de travail de 1607 heures,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 21 ;

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 d'Etat,

Vu le Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020,

Vu le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 élargissant le dispositif de dons de jours de repos,

Vu le règlement intérieur du Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra,

Vu les délibérations du 19 décembre 2017 et du 12 décembre 2018 relatives aux dons de jours de repos,

Vu la délibération du 18 décembre 2020 relative à la mise en œuvre du télétravail pour les agents permanents d'Angers Nantes Opéra,

Vu l'avis du comité technique d'Angers Nantes Opéra en date du 7 décembre 2021,

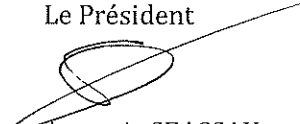
Article 1 : autorise la mise en œuvre des dispositions présentées ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2022,

Article 2 : abroge les dispositions relatives au temps de travail du précédent règlement intérieur d'Angers Nantes Opéra, notamment les dispositions présentes au chapitre V, VI, VII, VIII, IX, X et les annexes 1, 2, 3 et 4.

Article 3 : Toute modification ultérieure du présent protocole sera soumise à l'avis préalable du Comité Technique et à l'accord du Comité syndical. Au cas où des textes réglementaires non encore publiés à la date de signature de la présente délibération viendraient contredire des points du protocole, celui-ci serait amendé dans le cadre du strict respect de la réglementation.

Article 3 : dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget chapitre 012 (charges de personnel)

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président

 Aymeric SEASSAU

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPÉRA

COMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Recrutement de vacataires**LE PRESIDENT EXPOSE**

Par délibérations en date du 10 octobre 2017, 8 juin 2018 et 19 octobre 2018, le Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra a fixé les différentes missions pouvant être réalisées par la voie de la vacation.

Pour rappel, conformément à l'article 1 du décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, un troisième mode de recrutement peut être réalisé par les collectivités pour les agents recrutés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Ainsi, trois conditions cumulatives sont requises pour considérer l'engagement d'un vacataire et non d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, ces conditions étant :

- Le recrutement est réalisé pour exécuter un acte déterminé,
- Le recrutement doit être discontinu dans le temps et répondre à un besoin ponctuel du syndicat mixte,
- La rémunération doit être attachée à l'acte.

Par délibération du 10 octobre 2017, l'autorisation de recruter par voie de vacation a été permise pour effectuer des missions de rédaction et d'édition, des conférences ou des missions dans le cadre de l'action culturelle. Le taux horaire a été fixé à 25 euros brut.

Par délibération du 8 juin 2018 et du 19 octobre 2018, cette autorisation de recruter par voie de vacation a été étendue à des missions de :

- Chargé de l'accueil du public lors des spectacles, manifestations et représentations publics
- Diffusion des brochures ou tout document du Syndicat Mixte,
- Accueil et de saisie en billetterie.

En adoptant des taux horaires différents au regard des conditions de travail, soit :

- un taux horaire d'un montant brut de 12,05 euros pour les heures effectuées du lundi au samedi inclus de 6h00 à 20h59,
- un taux horaire d'un montant brut de 13,02 euros pour les heures effectuées du lundi au dimanche inclus de 21h à 5h59,
- un taux horaire d'un montant brut de 12,79 euros pour les heures effectuées le dimanche de 6h00 à 20h59.

Par la présente délibération, nous vous proposons d'élargir les possibilités de recourir à la voie de la vacation et d'adopter des taux horaires distincts au regard des missions réalisées.

Les missions proposées sont donc :

1. **Accueil du public lors des spectacles, événements ou manifestations publiques, diffusion de documents de communication d'Angers Nantes Opéra, au taux horaire :**
 - ☞ D'un montant brut de 12,05 euros pour les heures effectuées du lundi au samedi inclus de 6h00 à 20h59,
 - ☞ D'un montant brut de 13,02 euros pour les heures effectuées du lundi au dimanche inclus de 21h à 5h59,
 - ☞ D'un montant brut de 12,79 euros pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés de 6h00 à 20h59.
2. **Accueil et saisie en billetterie et visite du Théâtre, au taux horaire :**
 - ☞ D'un montant brut de 14 euros de l'heure,
3. **Actions de médiation culturelle, au taux horaire :**
 - ☞ D'un montant brut de 16 euros de l'heure, comprenant les temps de déplacement, le temps en présentiel et le cas échéant, le temps de préparation de la médiation,
4. **Des missions de rédaction et d'édition, des conférences ou des missions dans le cadre de l'action culturelle (intervenant extérieur notamment) :**
 - ☞ D'un montant brut de 25 euros de l'heure.

LE COMITE DELIBERE et

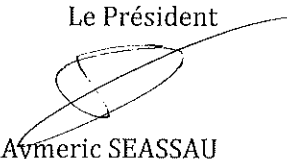
AUTORISE Monsieur Le Président à recruter du personnel vacataire pour assurer des missions pour exécuter un acte déterminé, de manière discontinue et correspondant à un besoin ponctuel, conformément à l'article 1 du décret 88-145 du 15 février 1988.

DECIDE de fixer la rémunération de chaque vacation sur la base des taux horaire exposés ci-dessus en fonction des missions qui seront réalisées.

DIT que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget, Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait et délibéré à Nantes, 21 décembre 2021

Le Président


Aymeric SEASSAU

Accusé de réception en préfecture 049-254902505-20211221-22122021-AI Date de télétransmission : 22/12/2021 Date de réception préfecture : 22/12/2021

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL DU 21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Délibération instaurant les indemnités horaires pour travail normal de nuit et les indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés.

LE PRESIDENT EXPOSE

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 88,

Vu le décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,

Vu le décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif,

Vu le décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif,

Vu l'arrêté ministériel du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux,

Vu Arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux,

Vu l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif,

Vu l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif,

L'avis du Comité Technique en date du 23 juin 2021,

1 - Les bénéficiaires :

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit, ainsi que celle pour travail du dimanche et jours fériés, peut être attribuée :

- Aux agents titulaires ou stagiaires,
- Aux agents contractuels,
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet,

Qui relèvent du cadre d'emplois de :

- Attaché territorial
- Ingénieur territorial
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial
- Technicien territorial
- Agent de maîtrise territoriale
- Adjoint technique territorial
- animateur territorial

2 - CONDITIONS D'OCTROI :

a. Pour l'indemnité pour travail normal de nuit :

Accomplir un service normal entre **21 heures et 6 heures** du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

b. Pour l'indemnité pour travail du dimanche et jours fériés :

Accomplir un service le **dimanche ou les jours fériés** entre **6h et 21h** dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

3 - MONTANT :

a. Pour l'indemnité pour travail normal de nuit :

Montant horaire de référence au 1er janvier 2002 :

- **Taux : 0.17 euros par heure.**

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit :

- **Taux : 0.80 euros par heure.**

Aucune modulation ne peut être faite.

Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance. Ainsi, toutes les fonctions exercées sur un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin au sein du SMANO relèvent du travail intensif.

b. Pour l'indemnité pour travail du dimanche et jours fériés :

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 1993 :

- **Taux : 0,74 euros par heure.**

4 - CUMUL :

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

LE COMITE DELIBERE :

Article 1 : décide d'instaurer les indemnités horaires pour travail de nuit selon les modalités présentées ci-dessus,

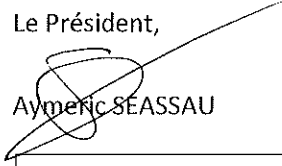
Article 2 : décide d'instaurer les indemnités horaires de travail pour travail du dimanche et jours fériés.

Article 3 : décide d'instaurer la majoration pour travail intensif de nuit de manière systématique dès lors que l'ensemble des missions exercées dans un service normal de nuit relèvent du travail intensif au sein d'Angers Nantes Opéra.

Article 4 : Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président,


Aymeric SEASSAU

Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-5-AI
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL DU 21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Délibération instaurant les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

LE PRESIDENT EXPOSE

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
 Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
 Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
 Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
 Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
 Vu l'avis du comité technique en date du 23 juin 2021,

1 – Les bénéficiaires :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires susvisés, peuvent percevoir des IHTS dès lors que leur contrat ne prévoit pas un régime d'indemnisation similaire.

Ainsi, les agents contractuels de droit public recrutés sur l'article 3.I de la loi du 26 janvier 1984, le versement d'IHTS ne pourra être versé qu'à compter de la 36ème heure réalisée sur la base d'un cycle hebdomadaire.

2- définition de l'heure supplémentaire :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires **demandés par l'autorité territoriale ou le directeur de service** et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Sont considérés comme heures supplémentaires les heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail de l'agent concerné.

Par exception, les agents bénéficiant du « forfait jours » selon l'article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, ne peuvent percevoir le versement d'indemnité horaires pour travaux supplémentaires.

3- les modalités de comptabilisation des heures supplémentaires :

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

La comptabilisation des heures sera réalisée au moyen de l'outil de gestion du temps mis en place au sein de la structure, permettant la planification des heures de manière individualisée.

4- la situation des agents à temps partiel ou à temps non complet :

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (Exemple pour un agent à 80 % : $25 \text{ h} \times 80 \% = 20 \text{ h}$ maximum).

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures) et sont rémunérées au taux normal.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

5-La compensation des heures supplémentaires :

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

		En cas de rémunération	En cas de récupération
Les heures supplémentaires effectuées du lundi au samedi entre 7h et 22h	<i>De la 1^{ère} à la 14^{ème} heure</i>	Rémunération horaire x 1,25	Temps effectué x 1,25
	<i>De la 15^{ème} à la suivante</i>	Rémunération horaire x 1,27	Temps effectué x 1,27
Les heures supplémentaires de nuit effectuées entre 22h et 7h du matin	<i>De la 1^{ère} à la 14^{ème} heure</i>	Rémunération horaire x 1,25 x 2	Temps effectué x 2,50
	<i>De la 15^{ème} à la suivante</i>	Rémunération horaire x 1,27 x 2	Temps effectué x 2,54
Les heures supplémentaires du dimanche ou de jour férié	<i>De la 1^{ère} à la 14^{ème} heure</i>	Rémunération horaire x 1,25 + Rémunération horaire x 1,25 x 2/3	Temps effectué x 2,08
	<i>De la 15^{ème} à la suivante</i>	Rémunération horaire x 1,27 + Rémunération horaire x 1,27 x 2/3	Temps effectué x 2,12

Le temps de récupération (repos compensateur) accordé à un agent pour les heures supplémentaires réalisées sera majoré dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à une récupération et à une indemnisation.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

LE COMITE DELIBERE :

Article 1 : D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants :

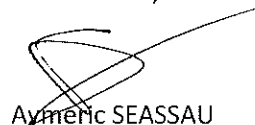
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial
- Technicien territorial
- Agent de maîtrise territorial
- Adjoint technique territorial
- animateur territorial

Article 2 : d'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les agents contractuels de droit public sur poste non permanent dont leur contrat de travail permet la réalisation d'un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures et donc le déclenchement d'heures en dehors des bornes hebdomadaire de 35 heures tel que présenté ci-dessus.

Article 2 : Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président,



Aymeric SEASSAU

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL DU 21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Accroissement de la quotité des fonctions pouvant être exercées sous forme de télétravail ponctuel

LE PRESIDENT EXPOSE

Par délibération en date du 18 décembre 2020, le télétravail a été mis en œuvre au sein du Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra.

Compte tenu de la situation sanitaire depuis mars 2020, cette organisation du travail a été largement étendue au sein des services du SMANO. Ainsi, si la délibération de décembre 2018 prévoyait un déploiement du télétravail de manière progressive et expérimentale, ces derniers mois nous ont permis de constater son efficacité dans certaines missions.

C'est pourquoi, dans la cadre de la mise en place des 1607 heures et notamment la prise en compte des mesures permettant la conciliation vie personnelle et professionnelle, il est proposé d'élargir la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme de travail ponctuel de 50 jours par an à 65 jours par an.

Il est proposé aux membres du Comité syndical :

- D'autoriser l'augmentation de la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme de travail ponctuel de 50 jours par an à 65 jours par an,

LE COMITE DELIBERE :**VISAS :**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU la loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui fixe les principes qui régissent le télétravail dans la fonction publique ;

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 ;

VU la délibération du 18 décembre 2020 instaurant la mise en œuvre du télétravail au sein d'Angers Nantes Opéra,

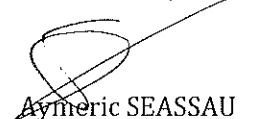
VU l'avis du Comité Technique en date du 23 juin 2021 ;

Article 1 : autorise l'augmentation de la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme de travail ponctuel à 65 jours par an au sein de la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2022,

Article 2 : Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président,



Aymeric SEASSAU

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL DU 21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Mise en oeuvre du temps partiel au sein du SMANO.

LE PRESIDENT EXPOSE

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 21 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 23 juin 2021.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

1. Le temps partiel sur autorisation :

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement
- aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

2. Le temps partiel de droit :

• Fonctionnaires :

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du service de médecine préventive.

- **Agents contractuels de droit public :**

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Article 1 : Organisation du travail :

Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre du cycle de travail de l'agent qui en fait la demande.

Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre du cycle de travail de l'agent qui en fait la demande.

Article 2 : Quotités :

- les quotités du temps partiel de droit sont fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.
- les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixées à 50, 60, 70, 80 ou 90% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Article 3 : Demande de l'agent et durée de l'autorisation :

- les demandes devront être formulées dans un délai de **2 mois** avant le début de la période souhaitée, soit avant le début du cycle de travail de l'agent (saison ou année civile).
- la durée des autorisations est fixée à **un an** renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Toute modification de la demande d'origine sera considérée comme une nouvelle demande devant faire l'objet d'une nouvelle demande.

Article 4 : Réintégration ou Modification en cours de période :

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Exception : la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale.

Article 5 : Suspension du temps partiel :

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

Les périodes en congé maladie, congé longue maladie ou longue durée ne sont pas suspensives

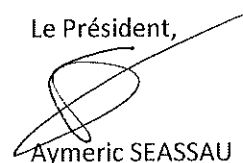
LE COMITE DELIBERE :

Article 1 : autorise la mise en œuvre du temps partiel selon les critères et modalités présentées ci-dessus au sein de la collectivité,

Article 2 : Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président,



Aymeric SEASSAU

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL DU 21 DECEMBRE 2021

Objet : Personnel – Tableau des emplois

LE PRESIDENT EXPOSE

L'objet de cette délibération est d'adapter le tableau des emplois pour faire suite à :

1. L'ajustement d'évolution de grade suite à l'étude des avancements de grade au printemps 2020 par la Commission Administrative Paritaire,
2. La création d'un poste d'attaché territorial au sein de la direction artistique sur le poste de régisseur du chœur. L'actuel régisseur du chœur a sollicité son départ en retraite à compter du 1er juin 2022. Compte tenu d'un reliquat de congés et de jours de CET, son départ sera effectif dès février 2022. Afin de pouvoir recruter sur le poste dès février 2022 il est proposé de créer un poste d'attaché territorial au 1er janvier 2022 et le supprimer dès le 1er juin 2022, date à laquelle le poste d'attaché sera vacant suite au départ en retraite de l'actuel titulaire du poste.

Il est donc nécessaire d'ajuster le tableau des emplois en conséquence, soit :

▪ **La suppression de :**

- ☞ 1 poste d'attaché territorial à compter du 1er juin 2022 (poste de régisseur du chœur pour faire suite au départ en retraite)
- ☞ 1 poste d'adjoint technique (pour faire suite à un avancement),

▪ **Puis la création de :**

- ☞ 1 poste d'attaché territorial à compter du 1er janvier 2022 (poste de régisseur du chœur),
- ☞ 1 poste d'adjoint technique principal de 2ème classe (pour faire suite à un avancement),

Le nouveau tableau des emplois qui en découlera vous est proposé en annexe 1 du présent rapport.

VISAS :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 4 décembre 2020,

LE COMITE DELIBERE :

DECIDE de :

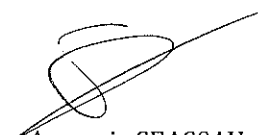
- **supprimer** 1 poste d'attaché territorial à compter du 1er juin 2022 et 1 poste d'adjoint technique,
- **créer** 1 poste d'attaché territorial à compter du 1er janvier 2022 et 1 poste d'adjoint technique principal de 2ème classe .

AUTORISE M. Le Président à prendre toutes dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DIT que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget, Chapitre 012 « Charges de personnel ».

Fait à Nantes, le 21 décembre 2021

Le Président,



Aymeric SEASSAU

n° 9

**ANGERS
NANTES
OPÉRA**
www.angers-nantes-opera.com

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021

Objet : Contrat de coproduction « Elixir d'Amour » entre Production l'Opéra de Rennes, l'Opéra National de Lorraine et Angers Nantes Opéra - Approbation

LE PRESIDENT EXPOSE

Angers Nantes Opéra, l'Opéra de Rennes et l'Opéra National de Lorraine ont souhaité s'associer en vue de la création du spectacle « Elixir d'Amour », opéra en deux actes, créé le 12 mai 1832 à Milan. La musique est de Gaetano Donizetti sur un livret de Felice Romani d'après Eugène Scribe « *le Philtre d'Auber* ».

Les représentations auront lieu les 26 et 28 mai 2023 à Angers et du 7 au 15 juin 2023 à Nantes (7 représentations).

Le spectacle sera présenté sur écrans géants dans le cadre de « opéra sur écrans » le 15 juin 2023 et diffusé sur les territoires Pays de la Loire et Bretagne.

Le montant global du projet s'élève à 284 171 € TTC, la part de coproduction d'Angers Nantes Opéra s'élève à 136 599 € TTC.

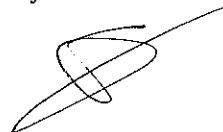
LE COMITE DELIBERE et,

Article 1^{er} : Approuve le contrat de coproduction

Article 2 : Autorise Monsieur le Président à signer le contrat de coproduction

Article 3 : Autorise Monsieur le Président à accomplir toutes les formalités nécessaires.

Le 21 décembre 2021
Le Président
Aymeric Seassau



Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-9-DE
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021

n° 10

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPÉRA

COMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021

Objet : Contrat de coproduction « Molière 2022 » entre Production 2M/les Malins Plaisirs, le concert spirituel, la compagnie de l'éventail, le Grand T, l'atelier lyrique de Tourcoing, les opéras de Massy, Reims et Grand Avignon, le centre de Musique Baroque de Versailles, le théâtre Montansier de Versailles, la Barcarolle – scène conventionnée du Pays de Saint Omer et Touquet-Paris- Plage et Angers Nantes Opéra - Approbation

LE PRESIDENT EXPOSE

Angers Nantes Opéra, Production 2M/Les Malins Plaisirs et l'ensemble des coproducteurs cités en objet ont souhaité s'associer en vue de la création simultanée de trois comédies-ballets de Molière, Lully et Charpentier, projet désigné sous le nom de « Molière 2002 ». Ce projet regroupe les spectacles suivants : « le Malade Imaginaire », « le Mariage Forcé » et « le Sicilien ou l'amour peintre »

Les représentations du « Malade Imaginaire » auront lieu du 22 janvier 2022 au 03 février 2022 à Nantes et les 4 et 5 mars 2022 à Angers (16 représentations dont 3 scolaires).

Le montant global du projet s'élève à 810 860 € TTC, la part de coproduction d'Angers Nantes Opéra s'élève à 240 000 € TTC.

LE COMITE DELIBERE et,

Article 1^{er} : Approuve le contrat de coproduction

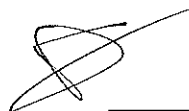
Article 2 : Autorise Monsieur le Président à signer le contrat de coproduction

Article 3 : Autorise Monsieur le Président à accomplir toutes les formalités nécessaires.

Le 21 décembre 2021

Le Président

Aymeric Seassau



Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-10-DE
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021

n° 11

**ANGERS
NANTES
OPÉRA**
www.angers-nantes-opera.com

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021

Objet : Contrat de coproduction « TOSCA » entre Production l'Opéra de Rennes, l'Opéra National de Lorraine et Angers Nantes Opéra - Approbation

LE PRESIDENT EXPOSE

Angers Nantes Opéra, l'Opéra de Rennes et l'Opéra National de Lorraine ont souhaité s'associer en vue de la création du spectacle « Tosca », opéra en trois actes de Giacomo Puccini, créé le 14 janvier 1900.

Les représentations auront lieu en 2024.

Le montant global du projet s'élève à 482 883 € TTC, la part de coproduction d'Angers Nantes Opéra s'élève à 50 000 € TTC.

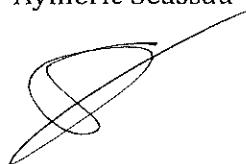
LE COMITE DELIBERE et,

Article 1^{er} : Approuve le contrat de coproduction

Article 2 : Autorise Monsieur le Président à signer le contrat de coproduction

Article 3 : Autorise Monsieur le Président à accomplir toutes les formalités nécessaires.

Le 21 décembre 2021
Le Président
Aymeric Seassau



Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-11-DE
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL

Du 21 décembre 2021

Objet : Tarification des locations des espaces publics et de la salle de spectacle du Théâtre Graslin -
Approbation

LE PRESIDENT EXPOSE

La Ville de Nantes a mis à disposition du Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra, lors de sa création, le Théâtre Graslin pour l'exercice de son activité.

Dans ce cadre, le Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra a la charge de répondre aux demandes des particuliers, des entreprises, des associations ou de tout autre demandeur qui souhaitent louer la salle de spectacles, ou/et les espaces liés à celle-ci pour l'organisation d'un évènement : spectacle, conférence, réunion, cocktail, soirée de prestige... Et ceci dans un but à caractère culturel, humanitaire ou d'utilité publique.

Toutes les demandes seront examinées avec attention afin qu'elles ne nuisent pas à notre activité lyrique et seront également soumises à la disponibilité de la salle et à la faisabilité de la fiche technique accompagnant la demande de location.

Il s'agit ici de vous proposer de modifier la délibération de tarification des locations du 18 février 2014 et d'offrir une grille tarifaire plus complète et plus lisible. En effet, les prestations sont ici précisées et détaillent le coût total, même s'il est difficile d'estimer le coût total d'un théâtre, et évitent par conséquent que ces prestations annexes à l'activité principale, ne se traduisent en définitive par un coût pour l'Opéra. C'est pourquoi, les tarifs qui vous sont soumis, ont été étudiés et actualisés en fonction de la notoriété du bâtiment, des charges et des coûts de gestion de personnel.

Les tarifs proposés sont les suivants :

▪ **Les tarifs des espaces :**

Les tarifs ci dessous s'entendent en € HT.

Le tarif de base comprend le tarif de location de l'espace ainsi que les frais de gestion : personnel technique, personnel d'accueil et de sécurité. Les besoins en personnel supplémentaire seront facturés au locataire après validation d'un devis.

La location comprend la mise à disposition de l'espace et sa mise en place selon la fiche technique.

Deux durées de location sont proposées : location d'une journée + soirée (8h-24h) ou location pour une durée de 5 heures (toute période commencée est due). Les espaces peuvent être mis à disposition le soir d'une représentation au Théâtre Graslin (avant le spectacle, lors de l'entracte ou à l'issue du spectacle) ou bien en dehors de tout spectacle.

Type d'espace	Jauge	Utilisation	Tarif journée 8h – 24h	Tarif ½ journée 5h	Partenaires		Partenaires Ville de Nantes	
					Journée	½ journée	Journée	½ journée
Salle	600	Spectacle, conférence	13 000 €	6 500 €	9 000 €	4 500 €	4 500 €	2 250 €
Salle	400	Spectacle, conférence	10 000 €	5 000 €	7 000 €	3 500 €	3 500 €	1 750 €
Salle	180	Spectacle, conférence	7 700 €	3 850 €	5 390 €	2 695 €	2 695 €	1 350 €
Foyer du public	19	Réunion, conférence, cocktail	2 000 €	1 000 €	1 400 €	700 €	700 €	350 €
Studio Graslin	100	Conférence, cocktail, répétitions	2 500 €	1 250 €	1 750 €	875 €	875 €	450 €
Hall	150	Cocktail	4 000 €	2 000 €	2 800 €	1 400 €	1 400 €	700 €

Les tarifs comprennent :

- Salle : 1 cadre de permanence, 1 régisseur, 1 électricien, 1 machiniste, 1 agent d'entretien, 1 concierge, 2 agents de sécurité, 1 agent SSIAP, 24 agents d'accueil pour jauge 600 ou 16 agents d'accueil pour jauge 400 ou 10 agents d'accueil pour jauge 180
- Foyer du public : 1 cadre de permanence, 1 concierge, 1 agent de sécurité, 4 agents d'accueil
- Studio Graslin : 1 cadre de permanence, 2 agents de sécurité, 1 régisseur, 4 agents d'accueil
- Hall : 1 cadre de permanence, 2 agents de sécurité, 1 SSIAP, 4 agents d'accueil

Les tarifs ne comprennent pas :

- Le forfait dépassement d'heure → 150 €
- Le service de montage → 400 €
- Le forfait dépassement de jauge → 500 €

Tarif spécial shooting, tournage de clip :

- 100 €

▪ Gratuités exceptionnelles :

Par ailleurs et de façon exceptionnelle, des mises à disposition d'espaces du Théâtre Graslin peuvent également être accordées à titre gracieux, à certaines associations culturelles nantaises et recommandées par la ville de Nantes.

▪ Service traiteur :

Angers Nantes Opéra pourra proposer le traiteur avec lequel il travaille habituellement. Le locataire reste libre du choix du traiteur. Ce dernier s'engage à prendre à sa charge les frais de traiteur et à fournir l'ensemble du matériel nécessaire à la prestation.

Aucune préparation chaude ne peut être envisagée. Le matériel électrique fourni par le traiteur devra être soumis à l'approbation de la direction technique.

▪ Sécurité :

Le Théâtre Graslin est un ERP (Etablissement Recevant du Public) de type L, 2^e catégorie et les activités qui s'y déroulent doivent respecter l'ensemble des réglementations en vigueur (notamment électrique).

▪ Convention :

Les conditions de la mise à disposition de l'espace sont définies dans une convention entre Angers Nantes Opéra et le locataire.

Je vous propose donc d'adopter la grille tarifaire susvisée pour servir de base de calcul à l'offre de locations des espaces publics et de la salle de spectacle du Théâtre Graslin.

VISAS,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu les statuts d'Angers Nantes Opéra,
Vu le contrat de mise à disposition du Théâtre Graslin par la Ville de Nantes au Syndicat Mixte Angers Nantes Opéra,
Considérant l'exposé qui précède,

LE COMITE DELIBERE et,

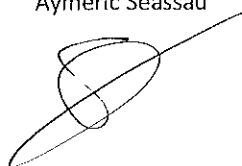
Article 1^{er} : Approuve les propositions de tarifs des espaces publics et de la salle de spectacles du Théâtre Graslin.

Article 2 : Les recettes correspondantes seront inscrites au budget de l'exercice en cours.

Article 3 : Autorise le Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Nantes, le 21 décembre 2021
Le Président

Aymeric Seassau



SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERA

COMITE SYNDICAL
 15 JUIN 2020

Objet : TARIFICATION BILLETTERIE SAISON 2021-2022 – TARIF FAMILLE - APPROBATION

LE PRESIDENT EXPOSE

Il est proposé d'ajuster le tarif forfait trio du *forfait familles* présenté au comité syndical 15 juin 2021. Cette mise à jour répond à des besoins techniques d'arrondis tarifaires.

		PROPOSITION TRIO -	
		Prix global	Prix unitaire
A	Catégorie 1	102 €	34,00 €
	Catégorie 2	78 €	26,00 €
	Catégorie 3	48 €	16,00 €
B	Catégorie 1	72 €	24,00 €
	Catégorie 2	48 €	16,00 €
	Catégorie 3	21 €	7,00 €
C	Catégorie 1	48 €	16,00 €
	Catégorie 2	39 €	13,00 €
	Catégorie 3	15 €	5,00 €
D	Catégorie 1	39 €	13,00 €
	Catégorie 2 (Nantes)	15 €	5,00 €

Il est par ailleurs proposé d'intégrer les membres du chœur de l'ONPL comme bénéficiaires du tarif très réduit.

VISAS,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général des Impôts, article 298, duo dévies, chapitre 1^{er} relatif à la taxe sur la valeur ajoutée,

Vu la délibération numéro 10 du comité syndical d'Angers Nantes Opéra du 15 juin 2021,

LE COMITE DELIBERE et

Article 1 : approuve les tarifs de billetterie applicables à partir de la saison 2021 - 2022.

Article 2 : les recettes correspondantes sont inscrites sur le budget primitif de l'exercice en cours.

Article 3 : autorise le président à prendre toute décision de modification de la tarification pour la saison en cours dans le cadre de projets d'action culturelle, de coréalisation de spectacle avec une autre structure culturelle, de mise en vente d'un nouveau spectacle, ou d'offre commerciale ponctuelle.

Article 4 : autorise le président à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le 21 décembre 2021
 Le Président

Accusé de réception en préfecture
 049-25902506-20211221-13-DE
 Date de télétransmission : 22/12/2021
 Date de réception préfecture : 22/12/2021

n° 14

SYNDICAT MIXTE ANGERS NANTES OPERACOMITE SYNDICAL
21 DECEMBRE 2021**Objet : Assujettissement à TVA****LE PRESIDENT EXPOSE**

En juin 2020, les services d'Angers Nantes Opéra ont confié au cabinet d'avocat Cornet Vincent Segurel une mission pour évaluer l'opportunité et la possibilité juridique d'un assujettissement à TVA de l'ensemble de ses activités. L'étude remise en début d'année 2021 a confirmé cette opportunité : en récupérant la TVA sur les dépenses et en n'assujettissant qu'une partie de ses recettes, Angers Nantes Opéra pourrait alors bénéficier d'un crédit de TVA d'a minima 200 K€ par an. Pour conforter et confirmer cette étude une demande de rescrit fiscal a été adressé aux services fiscaux en juin 2021. L'administration fiscale doit se prononcer avant la fin de l'année 2021 pour un assujettissement complet pour le 1^{er} janvier 2022.

Il est donc demandé au comité syndical d'autoriser le Président à opérer toutes les démarches pour assujettir les activités d'Angers Nantes Opéra à TVA auprès des services fiscaux et du service d'impôts des entreprises.

VU l'article 206 - 2° du Code Général des Impôts,

LE COMITE DELIBERE et

DECIDE d'opter pour l'assujettissement à la Taxe sur la Valeur Ajoutée des activités d'Angers Nantes Opéra à compter du 1^{er} janvier 2022

AUTORISE Monsieur Le Président à en faire la demande auprès du service d'impôts des entreprises.

Fait et délibéré à Nantes, 21 décembre 2021

Le Président


Aymeric SEASSAU

Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-14-DE
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021

Décisions prises sous la présidence de Aymeric Seassau

Depuis le 24 septembre 2020

OCTOBRE 2020

- Contrat de cession Douce Mémoire – Ciné Concert

NOVEMBRE 2020

- Convention Ville d'Angers – Charte Culture et Solidarité
- Convention de partenariat Collège Frida Kahlo
- Convention de partenariat Collège Salvador Allende
- Contrat de mise à disposition temporaire de matériel d'œuvre musicale - Lucia
- Convention de partenariat Collège Helder Camara
- Convention de partenariat Collège Brissac Loire Aubance
- Convention de partenariat Collège Saint Joseph
- Convention de partenariat Collège Les Roches
- Convention de partenariat Collège Georges Gironde
- Convention de partenariat Collège Saint Blaise
- Convention de partenariat Collège Hector Berlioz
- Convention de partenariat Collège Calypso
- Convention de partenariat Collège Saint Joseph

DECEMBRE 2020

- Contrat d'abonnement NGE
- Avenant 1 au contrat de mise à disposition gratuite du Grand Théâtre d'Angers
- Avenant 1 à la convention de partenariat Lycée Guisth'au
- Avenant annulation Petite Messe Solennelle
- Contrat de mise à disposition d'œuvre musicale Editions Durand
- Contrat de coproduction Ville de Rennes, théâtre Erfurt
- Convention groupement de commande fourniture de bureaux
- Avenant numéro 1 convention DRAC 2020
- Contrat de coproductions ville de Rennes

JANVIER 2021

- Contrat d'abonnement NGE
- Contrat d'annulation Bip Association
- Avenant 1 – convention COS
- Contrat de coproduction Luisa Miller
- Avenant 2 – COS
- Contrat de coproduction CINETEVE
- Contrat de cession Douce Mémoire
- Avenant contrat de cession Douce Mémoire
- Avenant convention Douce Mémoire
-

FEVRIER 2021

- Contrat de captation
- Avenant convention DRAC
- Convention Abbaye de Fontevraud
- Convention Réseau Art'ur
- Avenant convention coproduction Opéra de Rennes
- Convention prêt de costumes Royaumont
- Convention de mise à disposition l'Averse
- Contrat de prêt Lustres Opéra de Bordeaux
- Contrat de cession Chant d'Orphée
- Convention de coproduction Chant D'Orphée
- Convention prêt matériel d'orchestre

MARS 2021

- Contrat de captation Fourberies de Figaro
- Contrat de captation Die Opernprobe
- Convention de mise à disposition Beryce
- Convention de partenariat La Soufflerie
- Avenant numéro 1 au contrat de prêt Opéra de Bordeaux
- Contrat de cession Fantôme du Moulin Rouge
- Convention accueil Théâtre du Champ de Bataille
- Convention de partenariat ONPL Die Opernprobe

AVRIL 2021

- Contrat de cession Brissac
- Contrat de cession Fantôme du Moulin Rouge

MAI 2021

- Contrat de cession Orfeo
- Contrat coproduction Heliox
- Convention locaux d'Angers
- Contrat de cession Les Sauvages
- Avenant annulation contrat de cession Orfeo
- Contrat de cession Rossini
- Contrat de cession Douce mémoire

JUIN 2021

- Contrats de location TDEX et TDEX1
- Avenant contrat de cession Rossini et Schubert
- Avenant contrat de cession Rossini à Paris
- Contrat Heliox
- Contrat Heliox coproduction
- Convention de formation
- Convention Printemps des Orgues
- Convention coproduction Princesse Jaune
- Avenant contrat de cession Les Sauvages
- Avenant contrat de coproduction Les Sauvages
- Contrat de coproduction Les Sauvages

- Avenant Contrat An Index Of Metals

JUILLET 2021

- Contrat de cession Rossini à Paris
- Avenant contrat de coproduction Frasques
- Convention Stradivaria
- Convention de partenariat CSPO
- Convention Pays de Mauges
- Convention de mécénat Caisse d'Epargne
- Contrat achat Die Opernprobe
- Convention Atelier des Initiatives
- Convention de partenariat St Etienne de Montluc

SEPTEMBRE 2021

- Convention coproduction La Chauve Souris
- Avenant au contrat de cession Le Chant d'Orphée
- Convention diffusion la Chauve Souris
- Contrat VOD Medici TV – Die Openprobe
- Contrat de cession Partenope
- Contrat Partenope
- Convention délégation billetterie
- Convention location d'espace Bien Commun
- Convention prêt matériel
- Avenant convention coproduction Rennes Iphigénie en Tauride
- Contrat de coproduction l'Inondation
- Contrat de cession Waed Bouhassoum
- Avenant contrat de coproduction Lucia
- Contrat de cession Partenope

OCTOBRE 2021

- Convention université d'Angers
- Convention CEZAM
- Contrat coproduction Hourra
- Avenant 3 contrat coproduction Rennes
- Avenant convention chant d'Orphée
- Contrat de cession Shantala
- Contrat Kangourou Kids
- Convention MAD chœur Massy
- Contrat de cession La Flèche
- Contrat de coproduction projet Molière
- Avenant contrat coproduction TDEX

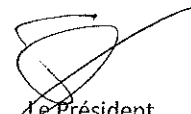
NOVEMBRE 2021

- Contrat de cession Les Vagues
- Contrat de cession CNDC
- Convention partenariat ONPL
- Convention mise à disposition ONPL
- Convention délégation de billetterie la Soufflerie
- Avenant convention Shantala

DECEMBRE 2021

- Convention MAD Malins Plaisirs

Nantes, le 21 décembre 2021



Le Président
Aymeric Seassau

Accusé de réception en préfecture
049-254902505-20211221-22122021-15-AU
Date de télétransmission : 22/12/2021
Date de réception préfecture : 22/12/2021