

Direction responsable : Direction de la vie des quartiers

Saint-Denis, le 30 juillet 2025

A destination :

X Maisons de quartiers et Centres Sociaux et culturels

X tous les agent-e-s

NOTE DE SERVICE

Objet : Organisation du réseau des Maisons de quartiers et Centres Sociaux et culturels

1. Contexte et objectifs de la réorganisation

Depuis le 1er janvier 2025, le réseau des Maisons de Quartier (MQ) et Centres Sociaux (CSC) de la collectivité a été étendu à huit équipements publics de proximité regroupés au sein de la Direction de la vie des quartiers.

Ces structures, partageant des points communs importants et ayant pour vocation commune de renforcer la cohésion sociale et l'animation des territoires, comportent pour autant une grande diversité de formats (taille, implantation, histoire, publics, équipes), qui rendait difficile une mise en réseau efficace, la lisibilité de l'offre pour les habitants, et l'identification claire des missions, métiers et périmètres d'action de ces équipements dans les quartiers.

Afin de répondre à ces enjeux, un travail de fond a été conduit dans le cadre des chantiers portés par la Direction de la Vie de Quartier (DVQ). Le premier semestre 2025 a été dédié à l'unification progressive du réseau par la création d'un cadre commun, avant de développer une offre territoriale cohérente, complète et accessible à tous les habitants.

L'objectif à terme est de permettre aux MQ/CSC de devenir des leviers structurants dans les politiques de proximité, en cohérence avec les besoins sociaux, les attentes des habitants et les priorités municipales.

Durant ce 1er semestre 2025, il s'est agi de proposer une organisation plus lisible du réseau des MQ-CSC et de construire un socle organisationnel commun sur plusieurs dimensions :

- Clarification des tarifs pratiqués, lorsqu'ils existent, pour garantir l'égalité de traitement des habitants et la lisibilité à travers le territoire et dont le résultat a été voté en conseil municipal du 15 mai dernier.
- Mise en place d'un vocabulaire et d'outils de communication partagés (supports de communication, affichage, charte graphique) dont le résultat doit s'incarner à la rentrée scolaire 2025 avec des plaquettes de communication partageant la même structure et titraille, tout en laissant le soin à chaque établissement d'adapter le contenu.
- **Une meilleure harmonisation des horaires d'ouverture visant à une amélioration de l'accès aux services et intégrant une réflexion sur les organisations du travail, en lien avec les besoins des territoires et les réalités d'équipe qui est l'objet de cette note de service.**
- Enfin le chantier de formalisation d'organigrammes consolidés et d'écriture et de valorisation des profils de poste présentés en RSP en décembre 24 et voté au CM du 31 janvier viendra clôturer ce travail dans les semaines qui viennent.

2. Organisation des équipes

2.1. Harmonisation de l'organisation des équipes

Afin de renforcer la cohérence du fonctionnement des équipements, une organisation harmonisée est mise en place dans l'ensemble des Maisons de Quartiers (MQ) et Centres Sociaux et Culturels (CSC). Chaque équipement est structuré autour d'une équipe type composée pour ses « permanents » des intitulés de postes suivants :

- Un·e responsable d'équipement (1 ETP)
- Un·e responsable adjoint·e d'équipements (1 ETP)
- Un·e animateur·trice référent·e famille (1 ETP)
- Un·e assistant·e administratif·ve et comptable polyvalent·e (1 ETP)
- Deux chargés d'accueil polyvalents, d'animation, d'administration et de logistique (2 ETP)
- Un·e chargé·e·s d'animation et d'accueil (1 ETP) pour les équipements ouverts 6 jours par semaine.

Les équipes peuvent se voir renforcées de différents profils en fonction des projets portés dans les établissements et des moyens financiers de la direction.

Un chantier de mise à jour des contenus des profils de poste a été initié dans l'année 2025. Ce chantier est à conclure avec les équipes concernées et sera effectif dans le début de l'automne 2025.

Ces profils de postes devront ensuite être déclinés en fiches de poste adaptée pour agent dans chaque établissement lors de la campagne des CREP 2025.

2.2. Harmonisation des intitulés de profils de poste

Au sein des maisons de quartiers et centres sociaux et culturels de la collectivité ; les évolutions des intitulés de postes sont les suivantes et s'appliquent à partir du 1^{er} septembre :

- Les intitulés de postes chargé.e.s d'accueil, chargé.e.s d'accueil et de médiation sociale, agents d'accueil, agents d'accueil et accès aux droits, agents d'accueil et communication, agents d'accueil et de médiation deviennent des **Chargé.e.s d'accueil polyvalents, d'animation, d'administration et de logistique (cat C)**
- Les intitulés de postes animateur·trices socio-culturel·le, animatrice couture et agent d'accueil et parentalité deviennent des **Chargé.e.s d'animation et d'accueil polyvalent.e.s, (cat C)**
- Les intitulés de postes assistant.e administratif, assistant.e administratif et comptable, assistant.e administratif et financier, assistant.e ou secrétaire de direction deviennent des **assistant·e administratif·ve et comptable polyvalent·e (cat C)**
- Les intitulés de postes référent.e.s famille, référent.e.s famille et insertion deviennent des **animateur·trice référent.e.s familles (cat B)**
- Les intitulés de postes coordinateur·trice de la vie sociale, coordinateur·trice animation et développement social local, référent.es jeunesse, référent.e jeunesse et insertion deviennent des **responsables adjoint.es d'équipement (cat A)**
- Les intitulés de postes responsables de maison de quartier, directeur·trice de centre sociaux deviennent **responsables d'équipement (cat A)**

2.3. Plan d'adaptation de la continuité du service

Pour parer à l'incomplétude des effectifs dans certains équipements, un plan d'adaptation de la continuité du service sera mis en place pour ajuster les missions et les horaires en fonction des réalités de terrain dans les cas où les équipes seraient durablement incomplètes.

Ce plan qui a vocation est à construire avec les équipes concernées et la direction et sera effectif dans le début de l'automne 2025.

3. Ouverture, fermeture et horaires des équipements.

3.1. Horaires d'ouverture et calendriers

Les horaires présentés ci-dessous sont effectifs.

Les horaires, présentés en CST de juillet 2025, s'appliqueront à la rentrée scolaire 2025 avec un passage des « Horaires d'ouvertures durant les périodes de vacances scolaires » (qui pourront être aménagés en fonction des besoins des équipements » aux « Horaires d'ouvertures minimales en période scolaire ».

- a. **Équipements ouverts 5 jours/semaine** : MQ Franc-Moisin-Bel Air-Stade de France, MQ Romain Rolland, MQ Pierre Sépard, CSC Germaine Tillon.

Ouverture minimale en période scolaire (34 semaines)

- Lundi à vendredi : 9h-12h30 / 13h30-18h30
- 1 nocturne hebdomadaire jusqu'à 20h30 (au choix des équipes et valable pour l'année scolaire)

- b. **Équipements ouverts 6 jours/semaine** : CSC Ambroise Croizat, CSC Maroc-Châtenay-Poètes, MQ Floréal-Saussaie-Courtille, MQ Plaine.

Ouverture minimale en période scolaire (34 semaines)

- Lundi à vendredi : 9h-12h30 / 13h30-19h
- Samedi : 9h-12h30 / 13h30-17h30
- 2 nocturnes hebdomadaires jusqu'à 20h30 (au choix des équipes et valable toute l'année scolaire)

- c. **Éléments commun à tous les équipements**

Ouverture durant les périodes de vacances scolaires (15 semaines)

- Lundi à vendredi : 9h-12h30 / 13h30-17h30

Fermeture hebdomadaire au public :

- Afin de permettre la tenue de réunion d'équipe régulière et de réunions métiers ponctuelles ; les équipements seront fermés au public les jeudis des périodes scolaires de 13h30 à 16h et réouvriront ensuite au public.

Fermures administratives et congés imposés

- Hiver : 1 semaine : 1^{ère} ou 2^{ème} semaine des vacances scolaires au choix des équipes
- Été : 2 semaines : Selon les propositions de la direction au choix des équipes
(Exemple pour l'été 2026 : du 27/07/26 au 09/08/26 ou du 10/08/26 au 23/08/26)

4. Organisation du travail et fonctionnement

4.1. Cycle de travail et temps de travail légal

Dans les équipements, les cycles de travail normaux peuvent se définir en cycles annuels, hebdomadaires ou mensuels, ils sont mis en place pour répondre aux besoins particuliers des équipements publics de proximité.

Les horaires de travail dans les équipements sont construits en équipes, définis par le responsable.

Le temps de travail légal est 35h ; sauf exception, le temps habituel à Saint-Denis est de 38h par semaine, ouvrant droit à 18 jours de RTT annuels.

Les journées de RTT sont des jours de repos attribués en compensation d'une durée de travail supérieure à 35 heures. Les agent·es (titulaires et contractuel·les) sur un poste complet et travaillant un certain nombre d'heures ont droit à des jours de RTT.

Ainsi, tous les agents des MC CSC passent au 38h hebdomadaires au 1^{er} septembre.

Pour la période de septembre à décembre 2025, soit pour 1/3 de l'année, en fonctions des cycles de travail qu'ils avaient ; les agents concernés se voient accordés des jours de RTT complémentaires.

- 35h15 :	2 jours de RTT d'origines	+ 4 jours pour le 1/3 de l'année
- 36h :	6 jours de RTT d'origines	+ 3 jours pour le 1/3 de l'année restant
- 36h30 :	9 jours de RTT / an	+ 2.5 jours pour le 1/3 de l'année restant
- 37h :	12 jours de RTT / an	+ 1.5 jours pour le 1/3 de l'année restant
- 38h :	18 jours de RTT / an	0

4.2. Contrainte effectuée dans le cycle de travail habituel - Contrat de service

Les agents titulaires et contractuels de catégories C et B, ayant un cadre de travail habituel tôt (avant 7h), tard (après 19h) ou le week-end bénéficient d'un « contrat de service ».

Le contrat de service donne droit à une prime liée à la contrainte effectivement faite, sur la base d'un planning construit en équipe et validé avec le ou la responsable avec un délai de prévenance suffisant.

Le tarif à l'heure des contrats de services au sein des MQ /CSC est de 6,75 euros par heure effectuée.

Pour les équipements ouvert 5 jours sur 7

- | | |
|---|----------------------------------|
| - Chaque « nocturne » jusqu'à 20h30 effectuée | ouvre droit à 2h x 6,75 = 13,5 € |
|---|----------------------------------|

Pour les équipements ouvert 6 jours sur 7 :

- | | |
|---|------------------------------------|
| - Chaque « fermeture » à 19h | ouvre droit à 0,5h x 6,75 = 3,375€ |
| - Chaque « nocturne » jusqu'à 20h30 effectuée | ouvre droit à 2h x 6,75 = 13,5 € |
| - Chaque samedi effectué selon les horaires définit plus haut | ouvre droit à 8h x 6,75 = 54 € |

Deux agents maximums par heure contrainte peuvent bénéficier de ces primes.

Les heures concernées sont dites réalisées dans le cadre du « cycle de travail ordinaire »

Il est de la responsabilité du/de la responsable de l'équipement d'organiser de manière équitable la répartition dans l'équipe de ces contraintes pour couvrir l'ensemble de l'ouverture des équipements en organisant le travail et la sécurité des agents et procédant à :

- La collectes des envies et propositions des agents
- La répartition de cette contrainte - que les envies et propositions des agents soit supérieures ou inférieures aux besoins de l'équipements - doit se faire de manière transparente, anticipée et équitable
- L'établissement de plannings, fixes et ou tournants sur 1 à 6 semaines, doit permettre le partage équitable de ces contraintes au plus proche des volontés de l'équipe dans des besoins de l'équipement

Chaque mois le ou la responsable de l'équipement doit fournir un relevé des heures de contrat de service **effectivement** faites par les agents sous sa responsabilité.

4.3. Heures supplémentaires ponctuelles effectuées hors du cycle de travail habituel et repos compensateurs

Les heures supplémentaires sont les heures de travail ponctuelles effectuées à la demande de la hiérarchie au-delà du cycle de travail habituel.

Elles doivent découler d'une décision anticipée, sur besoin de l'équipement, en concertation avec le/la responsable, et validée formellement en amont.

Elles doivent être exceptionnelles, réelles, pour répondre à un besoin de service et respecter les règles :

- Temps de travail maximum hebdomadaires (48h)
- Repos quotidien : 11h consécutives minimum
- Repos principal hebdomadaire obligatoire : 35h consécutives minimum.
- Plafond : maximum 25 heures supplémentaires par mois (y compris dimanches, jours fériés, nuits).

Modalité de compensations des heures supplémentaires : La prise d'un repos compensateur est la règle (en cas d'impossibilité, l'indemnisation doit être validée avec la direction avant confirmation à l'agent)

Modalités de récupération : (pour les catégories B et C)

- 1h supplémentaire = 1h10 (+15%) de récupération (dans la limite de 14h/mois)
- En cas de travail le dimanche, jour férié ou après 22h : 1h = 2h (+100%) de récupération.

Pour les Week end et séjours, le règlement est à construire avec les équipes concernées et la direction et sera effectif dans le courant de l'automne 2025.