

EXTRAIT DES REGISTRES DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 9 Avril 2018

PRESIDENCE DE MONSIEUR Jean-Claude GAUDIN, Maire de Marseille, Ancien Ministre, Vice-Président honoraire du Sénat, Président de la Métropole Aix-Marseille Provence.

L'Assemblée formée, Monsieur le Maire a ouvert la séance à laquelle ont été présents 83 membres.

18/0125/EFAG

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES RESSOURCES HUMAINES - Principes généraux applicables en matière d'organisation du temps de travail des agents municipaux.

18-32174-DGARH

- 0 -

Monsieur le Maire soumet au Conseil Municipal le rapport suivant :

Par une délibération n°01/1162/EFAG en date du 17 décembre 2001, adoptée après avis du Comité Technique, le Conseil Municipal a approuvé un projet de protocole-cadre fixant les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des services municipaux, qui a été modifié et complété par une délibération n°02/0150/EFAG du 11 mars 2002.

Ce protocole-cadre précise notamment qu' « au regard des sujétions particulières applicables à la Ville de Marseille (...) le nombre de jours ARTT est fixé à 12 jours auxquels se rajoutent les 5 jours attribués au titre de la régularisation de la semaine d'hiver. Pour le personnel concerné, le temps annuel de travail s'établit donc à 1 560 heures ».

Par ailleurs, la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a instauré une « Journée de solidarité », en application du principe posé à l'article L. 3133-7 du Code du travail, dont la date est fixée « par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du Comité Technique concerné ».

En application de son article 6, la journée peut notamment être accomplie par le travail d'un jour de ARTT.

Aussi, par une délibération n°04/1165/EFAG du 13 décembre 2004, le Conseil Municipal a décidé que la Journée de solidarité serait mise en œuvre, dans les services municipaux, par le travail d'un jour de réduction du temps de travail.

En conséquence, elle a modifié le protocole-cadre fixant les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la disposition suivante : « Compte tenu du décompte du temps de travail effectué au 5^{ème} alinéa de l'article 8 du présent protocole, et au regard des sujétions particulières applicables à la Ville de Marseille et visées à l'article 9 bis, le nombre de jours ARTT est fixé à 11 jours, auxquels se rajoutent les 5 jours attribués au titre de la régularisation de la semaine d'hiver ». De fait, la durée annuelle du temps de travail a donc ainsi été fixée à 1 567 heures 30.

Par une délibération n°17/2264/EFAG en date du 11 décembre 2017, le Conseil Municipal a approuvé les principes généraux applicables en matière d'organisation du temps de travail des agents municipaux, et a notamment rappelé, dans ce cadre, que « le temps annuel de travail à la Ville de Marseille s'établit à 1 567 heures 30 ».

En application de ces délibérations et du protocole-cadre précité, le temps de travail annuel a ainsi été fixé à une durée inférieure à la durée légale de 1 607 heures, en application de l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, qui autorise l'organe délibérant d'une collectivité à réduire, après avis du Comité Technique compétent, la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

Il avait en effet été considéré que l'ensemble des personnels de la Ville de Marseille étaient soumis, dans le fonctionnement quotidien des services, à des sujétions et contraintes particulières liées directement aux problématiques d'organisation, d'administration et de mise en œuvre des compétences propres aux plus grandes agglomérations du territoire national.

Ces sujétions et contraintes particulières avaient été énumérées dans la délibération du 11 mars 2002 et le protocole-cadre susvisé, qui n'avaient alors pas fait l'objet de contestations de la Préfecture au titre du contrôle de légalité, après explications complémentaires de la Ville. Il en avait été de même de la délibération du 13 décembre 2004 portant modification dudit protocole.

Par un courrier en date du 19 janvier 2018, Monsieur le Préfet des Bouches-du-Rhône a cependant récemment estimé que l'application de la dérogation prévue à l'article 2 du décret susvisé du 12 juillet 2001 à tous les agents municipaux, telle que rappelée par la délibération précitée du 11 décembre 2017, apparaissait contraire à la règle de droit, puisque cette dérogation n'est prévue que pour des cas particuliers, et qu'elle ne pouvait donc être généralisée à tous les agents de la Ville.

Sur la base de cette nouvelle appréciation des critères de légalité, Monsieur le Préfet a donc demandé que soit prise une nouvelle délibération se conformant à la réglementation en matière de temps de travail des agents.

Il est donc proposé au Conseil Municipal, d'une part, de rapporter la délibération susvisée du 11 décembre 2017, d'autre part, de fixer la durée annuelle du temps de travail à 1 607 heures, et, enfin, d'approuver une nouvelle délibération relative aux principes généraux concernant l'organisation du temps de travail des agents municipaux.

Préliminairement, il convient de rappeler que la Ville de Marseille avait décidé préalablement d'initier un programme ambitieux de modernisation et de réforme de la gestion du temps de travail au sein des services municipaux.

C'est ainsi que dans ce cadre, les Comités Techniques suivants avaient été saisis, pour avis des cycles et temps de travail indiqués ci-dessous :

Comité Technique du 7 mars 2013 :

- aménagement des rythmes de travail des personnels des Musées et du Muséum – Avenant au règlement intérieur des Musées,
- réorganisation du temps de travail des agents chargés de la gestion des espaces bornés,
- organisation de la Direction des Régies et de l'Entretien.

Comité Technique du 28 novembre :

- additif à la réforme du cycle de travail et des horaires d'emploi de la DPMS.

Comité Technique du 19 juin 2014 :

- présentation du schéma de travail vespéral du Service Eclairage Public et Illuminations.

Comité Technique du 22 juillet 2014 :

- mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires.

Comité Technique du 8 avril 2015 :

- modifications structurelles de la DPMS et Armement légal des policiers municipaux,
- modalités de mise en œuvre et de rémunération des astreintes et des permanences au sein des services municipaux.

Comité Technique du 15 juin 2015 :

- création d'une brigade de nuit de la Police Municipale,
- modification du rythme de travail du Centre d'appels Allo Mairie et du Standard Mairie,
- réformes des rythmes scolaires : aménagements prévus pour la rentrée scolaire de septembre 2015,
- modification des horaires de travail des agents de la Pépinière de la Fresnaie,
- évolution des missions de sécurité civile urbaine.

Comité Technique du 28 janvier 2016 :

- réorganisation du temps de travail des agents chargés du contrôle du stationnement.

Comité Technique du 24 novembre 2016 :

- réforme du rythme de travail et des horaires d'emploi de certaines unités opérationnelles de la Police Municipale,
- cycles horaires de la Direction de la Logistique.

Comité Technique du 26 janvier 2017 :

- règlement applicable au personnel du Service des Musées et du Muséum.

Cette remise à plat des cycles horaires, sur la base de la durée annuelle en vigueur (1 567h30), avait été étendue en 2017 à l'ensemble des services municipaux.

Le temps de travail relève d'un cadre légal et réglementaire qu'il est impératif de respecter. Il doit aussi s'analyser comme un enjeu et une ressource à part entière qu'il convient de s'approprier et de mobiliser dans une démarche permanente d'amélioration du service apporté aux administrés.

Dans ce cadre, le programme municipal précité s'appuie sur les axes stratégiques suivants :

- le renforcement et la généralisation à l'ensemble des sites de l'administration municipale, d'une part, de systèmes de contrôle d'accès, et, d'autre part, de systèmes de contrôle des horaires et du temps de présence du personnel (budgetaire), dont les principes directeurs ont fait l'objet d'une saisine du Comité Technique lors de sa séance du 30 novembre 2017 ;

- la responsabilisation de la hiérarchie et des élus dotés de moyens en personnel placés sous leur autorité, en matière de contrôle de la réalité des services faits ;

- la réalisation, par la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines, d'une opération de recensement et d'actualisation des différents horaires et cycles de travail pratiqués au sein des services municipaux, dont les résultats ont été formalisés et présentés au Comité Technique lors de ses séances du 15 juin et du 30 novembre 2017.

Ces cycles doivent faire l'objet d'une modélisation en vue de leur intégration dans le module Gestion du Temps de Travail du SIRH « Azur », et de la constitution d'une bibliothèque des cycles de travail, qui servira de référentiel. Bien évidemment, ces cycles feront l'objet, en tant que de besoin, d'actualisations et d'ajustements, au regard de l'intérêt du service.

- la mise en place de formations à la gestion du temps de travail et d'actions de sensibilisation à cette thématique, destinées aux directeurs, chefs de service, et gestionnaires ressources humaines, complétées par l'établissement d'un guide du temps de travail qui sera disponible en 2018.

Ce programme municipal nécessite également de fixer une durée annuelle du temps de travail conforme à la législation, en prenant en compte les observations de Monsieur le Préfet, et de rappeler les principes généraux applicables en matière d'organisation du temps de travail des agents municipaux.

Tel est l'objet du présent rapport.

Sont concernés par ces dispositions les fonctionnaires titulaires et stagiaires, et les agents contractuels de droit public, à temps complet, non complet ou temps partiel, relevant des catégories A, B et C, exerçant leurs fonctions au sein des services municipaux.

Les personnels de droit privé peuvent se voir appliquer ces dispositions dès lors qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont propres.

1. Durée annuelle du temps de travail

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que les collectivités territoriales ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en prenant en compte leurs missions spécifiques, dans la limite des règles applicables à la fonction publique de l'Etat.

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, fixe la durée annuelle de travail effectif à 1 607 heures au maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Il est donc proposé de fixer la durée annuelle du temps de travail du personnel de la Ville de Marseille à 1 607 heures, incluant la journée de solidarité.

Au regard de la complexité technique et fonctionnelle ainsi que de la sensibilité particulière de ce dossier, riche d'enjeux majeurs aux plans social, organisationnel et humain, il est toutefois proposé de fixer l'entrée en vigueur de cette disposition au 1^{er} janvier 2019.

Il est rappelé que la durée du travail effectif s'entend, aux termes de l'article 2 du décret susvisé du 25 août 2000, comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2. Organisation des cycles de travail

Dans la fonction publique, le temps de travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, pouvant être définis sur les périodicités suivantes : semaine, mois, trimestre, semestre, année... Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ces cycles.

Un cycle de travail est hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre, tout au long de l'année. Le cycle annuel est une période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont organisés sur l'ensemble de l'année civile. Si les nécessités de service le justifient, un cycle peut comporter des horaires de nuit, des samedis, des dimanches ou des jours fériés.

Dans ce cadre, il est proposé d'approuver un cycle de référence : le cycle hebdomadaire de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche, ainsi que la possibilité de recourir à des cycles spécifiques de travail, moyennant, bien évidemment, le respect de la durée annuelle de 1 607 heures de travail.

2-1 Le cycle de travail de référence

Le cycle de référence est le cycle hebdomadaire de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche.

Ce cycle peut être organisé selon les modalités suivantes :

2-1-1 : le cycle hebdomadaire standard de 38 h 25.

Le cycle hebdomadaire standard est fondé sur une durée hebdomadaire de travail de 38 heures et 25 minutes, et sur une durée de travail quotidienne de 7 heures et 41 minutes.

Ce cycle génère 19 jours d'ARTT. Il permet ainsi de conserver la semaine d'hiver et les 3 jours du Maire, en les intégrant dans les jours d'ARTT.

Dans le cadre de ce cycle hebdomadaire standard, la durée annuelle de 1 607 heures est établie selon le décompte suivant :

- Nombre de jours dans l'année : 365.
- Nombre de jours non travaillés : 156 selon le détail suivant :
 - 104 jours de repos hebdomadaires,
 - 25 jours de congés annuels,
 - 8 jours fériés légaux,
 - 19 jours d'ARTT.
- Nombre de jours travaillés : 209

Soit 209 jours x 7 heures et 41 minutes = 1 606 heures et 49 minutes arrondies à 1 607 heures.

Comme précisé supra, il convient de souligner que les 5 jours de la semaine d'hiver et les 3 jours accordés par le Maire, dits « jours du Maire » ont été intégrés dans les jours d'ARTT, dont le nombre évolue ainsi de 11 à 19, moyennant le passage à un cycle de travail hebdomadaire de 38 heures 25.

Cette solution est conforme à la jurisprudence du Conseil d'Etat, qui a considéré que dans l'hypothèse où des agents bénéficiaient antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n°2000-815 du 25 août 2000, de jours de congés excédant les jours de congés légaux et où l'administration déciderait de leur conserver cet avantage, il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail, et qu'aucune disposition du décret susvisé ne fait obstacle à ce que, dans cette hypothèse, un cycle de travail hebdomadaire excédant trente-cinq heures soit arrêté (CE, 30 juillet 2003, n°246771).

Il est également proposé de fixer l'entrée en vigueur de ce cycle hebdomadaire standard de 38 h 25 au 1^{er} janvier 2019, afin notamment de permettre la détermination précise de tous les cycles spécifiquement applicables aux différents services de la Ville, dans la concertation avec les représentants du personnel.

2-1-2 : les autres cycles hebdomadaires

En plus du cycle hebdomadaire standard de 38 h 25, pourront être mis en place d'autres cycles hebdomadaires (de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche), fondés sur des durées hebdomadaire et quotidienne de travail à déterminer, moyennant, bien évidemment, le respect de la durée annuelle de 1 607 heures, et d'une durée hebdomadaire de 35 heures au minimum.

Dans tous les cas, ces cycles ne pourront être envisagés que dans la mesure où ils seront compatibles avec les sujétions de service et qu'ils contribueront à l'amélioration du service rendu au public.

Pour chacun des cycles qui pourront être arrêtés, la durée hebdomadaire de travail sera comprise entre 35 et 40 heures.

Dans ce cadre, le cycle hebdomadaire pourra ainsi être organisé à minima sur la base de 35 heures par semaine, à raison de 7 heures par jour, sans attribution de jours d'ARTT. Ce cycle nécessite en outre le travail d'un jour férié afin d'atteindre la durée annuelle légale de travail.

La fixation d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraînera l'octroi de jours de réduction du temps de travail, afin de respecter la base annuelle légale de 1 607 heures.

A titre d'exemple, un cycle hebdomadaire fondé sur une durée hebdomadaire de travail de 38 heures et 45 minutes, et sur une durée de travail quotidienne de 7 heures et 45 minutes, justifierait l'octroi de 21 jours d'ARTT.

Ces cycles hebdomadaires seront préalablement soumis à l'avis du Comité Technique, et devront être approuvés par le Conseil Municipal.

2-2 Les cycles spécifiques de travail

Les cycles spécifiques de travail sont définis par service ou par type d'activité. L'organisation du temps de travail doit ainsi tenir compte des missions spécifiques des services.

Ces cycles peuvent être organisés sur les périodicités suivantes : hebdomadaire (en plus du cycle hebdomadaire de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche, qui est le cycle de référence), pluri-hebdomadaire, mois, bimestre, trimestre, semestre, année...

Il est rappelé que les conditions de mise en place de nouveaux cycles de travail relèvent de la compétence de l'organe délibérant, après consultation du Comité Technique, en application de l'article 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

L'ensemble des cycles spécifiques de travail doivent respecter la durée annuelle de 1 607 heures de travail.

3. Cas de dérogations à la durée annuelle du temps de travail

En application de l'article 2 du 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, l'organe délibérant de la collectivité peut, après avis du Comité Technique compétent, réduire la durée annuelle de travail, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, 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.

La circulaire ministérielle du 31 mars 2017 rappelle à cet égard que « la durée annuelle de 1 607 heures peut être réduite pour tenir compte des sujétions spécifiques liées à la nature des missions (...) par délibération de la collectivité dans la fonction publique territoriale ».

La définition des sujétions liées à la nature des missions permettant d'envisager une réduction de la durée annuelle de travail fera l'objet d'une analyse particulièrement circonstanciée. Elle mobilisera toutes les ressources d'expertise nécessaires afin de définir le plus précisément possible cette notion et les conditions de sa mise en œuvre, de façon à respecter strictement le cadre légal. A cet égard, il est rappelé que les cas de dérogation à la durée annuelle du temps de travail doivent rester une exception, et être dûment justifiés.

Le dialogue social sera poursuivi afin, notamment, de procéder, dans le cadre du respect de la loi, aux ajustements des différents cycles de travail des services municipaux qui ont fait l'objet d'un recensement en 2017.

Dans ce cadre, seront définies les activités dont les caractéristiques pourraient être de nature à justifier éventuellement une réduction de la durée annuelle du temps de travail, pour tenir compte de sujétions spécifiques liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, dans les cas prévus à l'article 2 du décret susvisé du 12 juillet 2001.

Les conclusions de cette démarche feront bien évidemment l'objet, en tant que de besoin, de nouvelles saisines du Comité Technique et du Conseil Municipal, dont les délibérations adoptées en ce sens seront bien évidemment soumises à la Préfecture dans le cadre du contrôle de légalité.

4. Garanties minimales en matière d'organisation du travail

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 précise que l'organisation du travail doit respecter des garanties minimales.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

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

Est au minimum considérée comme du travail de nuit, la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Seuls deux cas permettent de déroger à ces garanties minimales :

- lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens. Dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du Directeur Général des Services qui en informe immédiatement les représentants du personnel au Comité Technique compétent.

5. Heures supplémentaires

En premier lieu, il est rappelé que le recours aux heures supplémentaires, à la demande du chef de service, est soumis aux autorisations hiérarchiques préalables, dans le respect des enveloppes budgétaires allouées à cet effet et des procédures de contrôle relevant de la hiérarchie.

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du chef de service ou du responsable hiérarchique, au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être effectuée sous la forme d'un repos compensateur ou, à défaut, d'une indemnisation par l'octroi d'une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation. Le choix entre ces deux possibilités relève des prérogatives de l'autorité territoriale.

Le repos compensateur consiste à accorder à l'agent un temps de récupération égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés, est effectuée dans les mêmes proportions que celles fixées pour l'indemnisation des heures supplémentaires.

L'octroi d'un repos compensateur ou l'indemnisation se fait dans la limite mensuelle du plafond réglementaire d'heures supplémentaires pour un agent à temps plein. Pour les agents à temps partiel, ce maximum est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail.

Ce contingent mensuel peut être dépassé sur décision du Directeur Général des Services qui en informe immédiatement les représentants du personnel au Comité Technique compétent, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

En outre, des dérogations au contingent mensuel peuvent être accordées, à titre exceptionnel, après consultation du Comité Technique, pour certaines fonctions, en application du 3^e alinéa de l'article 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les garanties minimales prévues par la réglementation sur la durée du travail doivent dans tous les cas être respectées. A ce titre, il est notamment rappelé que la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Par délibération n°06/0589/EFAG du 19 juin 2006, le Conseil Municipal a approuvé des dérogations au contingent mensuel réglementaire, pour différentes fonctions exercées au sein des services municipaux.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

L'octroi d'un repos compensateur ou d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Le responsable hiérarchique, doit donc s'assurer de l'effectivité des heures supplémentaires à compenser (date, heure de début et heure de fin, vérification de la durée et motif du service fait).

Aussi, quel que soit le mode de compensation appliqué, le responsable hiérarchique doit valider un décompte déclaratif des heures supplémentaires attestant de leur réalisation effective. En

outre, l'ensemble de la ligne hiérarchique doit effectuer des contrôles inopinés du temps de présence du personnel afin de s'assurer de la réalité du service fait.

6. Le temps partiel

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, et les contractuels, peuvent être autorisés à exercer leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, sous réserve de remplir les conditions exigées. Selon les cas, cette autorisation est accordée de plein droit ou en fonction des nécessités de service.

En application de l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il appartient à l'organe délibérant de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Dans ce cadre, par délibération n°04/1167/EFAG du 13 décembre 2004, le Conseil Municipal a fixé ces modalités, en définissant notamment les quotités, ainsi que les durées de service à temps partiel susceptibles d'être autorisées.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables, et des modalités approuvées par la délibération susvisée, 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. Elle fixe ainsi, notamment, la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

7. Astreintes

Aux termes de l'article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

L'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 précise que la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

L'organe délibérant, après consultation du Comité Technique, fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités d'organisation.

Le dispositif des astreintes au sein des services municipaux a été initialement approuvé et mis en œuvre par une délibération n°06/0590/EFAG du 19 juin 2006, modifiée afin de tenir compte des évolutions statutaires affectant certains cadres d'emplois, des modifications apportées à l'organigramme de la Ville, et de l'évolution des missions des services, par différentes délibérations, et notamment par une délibération n°17/1878/EFAG du 26 juin 2017.

Cette délibération approuve, notamment, la possibilité de rémunérer les astreintes et les interventions au cours d'une astreinte, effectuées par les agents municipaux titulaires, stagiaires ou contractuels, sur la base des textes réglementaires, des taux et des montants en vigueur.

Pour les agents de la filière technique, ces périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte, régie conformément aux règles applicables aux agents de l'Etat.

Pour les agents des autres filières, les périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte, régie conformément aux règles applicables aux agents de l'Etat, ou, à défaut, à un repos compensateur.

Au sein de la filière technique, les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte peuvent donner lieu à un repos compensateur ou à une rémunération pour les agents non éligibles aux IHTS, et au versement d'IHTS ou à une compensation en temps pour les agents éligibles aux IHTS.

Pour les agents des autres filières, les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte peuvent donner lieu à un repos compensateur ou à une rémunération.

Dans ce cadre, il appartient aux directeurs et chefs de service de veiller à l'organisation des astreintes dans les conditions prévues par délibération, à leur planification, au contrôle, à la validation et à la vérification du service fait. Il leur appartient également de tenir un registre des interventions et d'être en mesure de fournir tout justificatif de nature à établir la réalité des prestations.

L'indemnité d'astreinte ou d'intervention et le repos compensateur ne peuvent pas être attribués :

- aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ;

- aux fonctionnaires percevant la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires détachés sur certains emplois administratifs de direction.

Conformément aux dispositions applicables aux agents de l'Etat, cette indemnité ne peut être cumulée avec tout autre dispositif particulier de rémunération des astreintes, des interventions ou des permanences. Elle ne peut donc être cumulée avec l'indemnité de permanence ni avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, sauf en cas d'intervention réalisée durant une période d'astreinte et non rémunérée en tant que telle.

8. Permanences

En application de l'article 9 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant de la collectivité détermine, après avis du Comité Technique, les situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Au titre de ces obligations, figure la permanence.

L'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 précise que la permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

Les permanences sont applicables à tout agent titulaire, stagiaire, ou contractuel, et ouvrent droit soit à une indemnité soit, à défaut, à un repos compensateur, à l'exception des agents de la filière technique, qui ne peuvent pas bénéficier d'un tel repos.

L'indemnité et le repos compensateur sont régis conformément aux règles applicables aux agents de l'Etat.

L'indemnité de permanence et le repos compensateur ne peuvent pas être attribués :

- aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service,

- aux fonctionnaires percevant la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires détachés sur certains emplois administratifs de direction.

Conformément aux dispositions applicables aux agents de l'Etat, cette indemnité ne peut être cumulée avec tout autre dispositif particulier de rémunération des astreintes, des interventions ou des permanences, et notamment avec l'indemnité d'astreinte et d'intervention.

Elle ne peut pas non plus être cumulée avec les IHTS.

Le dispositif des permanences au sein des services municipaux a été initialement approuvé et mis en œuvre par une délibération n°06/0590/EFAG du 19 juin 2006, modifiée par différentes délibérations, et notamment par une délibération n°17/1878/EFAG du 26 juin 2017.

Cette délibération approuve la possibilité de rémunérer les permanences effectuées par les agents municipaux titulaires, stagiaires, ou contractuels, sur la base des textes réglementaires, des taux et des montants en vigueur.

Dans ce cadre, il appartient aux directeurs et chefs de services de veiller à l'organisation des permanences dans les conditions prévues par délibération, à leur planification, au contrôle, à la validation et à la vérification du service fait.

9. Dispositions dérogatoires

La durée du travail fait l'objet ou peut faire l'objet de dispositions dérogatoires, et de possibilités d'aménagement pour différentes catégories de personnels :

- les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et les assistants territoriaux d'enseignement artistique dont les statuts particuliers du cadre d'emplois prévoient un régime particulier d'obligations de service.

En application de l'article 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique doivent assurer un enseignement hebdomadaire de 16 heures. En application de l'article 3 du décret n°2012-437 du 29 mars 2012, les assistants territoriaux d'enseignement artistique doivent assurer un service hebdomadaire de 20 heures.

- les agents recrutés sur des emplois permanents à temps non complet, pour lesquels l'organe délibérant détermine la durée hebdomadaire de service afférente ;

- les agents autorisés à bénéficier d'un service à temps partiel ;

- les fonctionnaires handicapés relevant de l'article L. 323-3 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du Code du travail, qui peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires propres à faciliter leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi, en application de l'article 60 quinquies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Cette possibilité d'aménagements d'horaires est aussi applicable au fonctionnaire pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Ces deux possibilités d'aménagements d'horaires existent également pour les agents contractuels.

10. Contrôle du temps de travail

Il appartient aux directeurs et chefs de service d'assurer un contrôle strict, rigoureux et précis de la durée du temps de travail des agents placés sous leur responsabilité, et de la réalité des services faits.

Tout manquement à cette obligation impérative de contrôle ne manquerait pas d'engager la responsabilité administrative, voire pénale, de l'ensemble de la ligne hiérarchique concernée (Chef de service, Directeur, Directeur général adjoint, Délégué général...).

Cette obligation de contrôle porte sur l'ensemble des composantes du temps de travail, et notamment sur le respect des cycles de travail et de la durée quotidienne de travail, sur la réalisation effective d'heures supplémentaires, de périodes d'astreintes et d'interventions au cours d'une astreinte, ainsi que de périodes de permanence.

Dans ce cadre, afin de veiller au respect des obligations de travail du personnel, il est prévu d'équiper tous les sites de l'administration municipale :

- de systèmes de contrôle d'accès,

- et de systèmes de contrôle des horaires et du temps de présence du personnel (badgeuse).

Au sein de chaque site, les agents affectés à l'une des directions ou des services qui en relèvent se verront doter d'un badge électronique personnel permanent ou d'une carte magnétique ou

à puce, ou de tout autre support adapté, qu'ils devront présenter lors de leur arrivée et lors de leur départ, au niveau d'un lecteur de badge.

Ainsi, les enregistrements des heures d'entrée et de sortie, effectués dans le respect de la réglementation en la matière, permettront de s'assurer du strict respect de la durée légale du temps de travail au sein des services municipaux. Les agents municipaux auront bien évidemment la possibilité d'accéder aux données les concernant, dans le respect de la réglementation applicable.

L'installation et la mise en œuvre des dispositifs techniques liés au temps de présence sur site permettront ainsi de doter l'administration d'un outil de contrôle du temps de travail des agents municipaux, tel qu'il résulte des dispositions légales et réglementaires applicables, et du cadre posé par délibération du Conseil Municipal, mais également d'un véritable outil de gestion du temps de travail.

11. Perspectives

Aux termes de l'article 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant de la collectivité peut décider, après avis du Comité Technique paritaire compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret susvisé du 25 août 2000, notamment sous réserve des nécessités du service.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public. Elle doit comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ. Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour, par chaque agent, doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Dans ce cadre, il est envisagé à terme d'introduire un dispositif d'horaires variables, pour les activités qui seront définies comme y étant éligibles, dont l'application sera conditionnée par la mise en œuvre effective de badgeuses. Ne seront toutefois pas concernés les missions et postes de travail nécessitant de fonctionner en horaires fixes, notamment en raison de la présence indispensable d'un effectif donné, ou de la spécificité des tâches à accomplir, et, de façon plus générale, dès lors que les fonctions sont incompatibles avec le principe même des horaires variables.

L'instauration de ce dispositif est en phase avec les évolutions sociétales de fond et répond aux aspirations légitimes des agents. En effet, il permettra d'apporter davantage de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, afin qu'ils puissent concilier et articuler au mieux vie professionnelle et vie personnelle, dans le respect des obligations et exigences d'un service public efficace et satisfaisant pour l'usager.

Facteur de modernisation de l'administration municipale et vecteur d'un véritable progrès social permettant aux agents concernés de bénéficier d'une plus grande liberté dans la gestion de leur temps de travail, ce dispositif devra constituer en toute priorité un outil permettant aux services de mieux gérer les pics horaires d'activités, et de répondre aux attentes des usagers, en facilitant leur accès aux services publics.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Conseil Municipal de prendre la délibération ci-après :

**LE CONSEIL MUNICIPAL DE MARSEILLE,
VU LE CODE GENERAL DES COLLECTIVITES 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 A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALES
VU LA LOI N°2001-2 DU 3 JANVIER 2001 RELATIVE A LA RESORPTION DE
L'EMPLOI PRECAIRE ET A 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 A LA SOLIDARITE POUR
L'AUTONOMIE DES PERSONNES AGEES ET DES PERSONNES HANDICAPEES**

VU LE DECRET 2000-815 DU 25 AOUT 2000 RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT
 VU LE DECRET N°88-145 DU 16 FEVRIER 1988 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 136 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
 VU LE DECRET 2001-623 DU 12 JUILLET 2001 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 7-1 DE LA LOI 84-53 DU 26 JANVIER 1984 RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
 VU LE DECRET N°2004-777 DU 29 JUILLET 2004 RELATIF A LA MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
 VU LE DECRET N°2002-60 DU 14 JANVIER 2002 RELATIF AUX INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES
 VU LE DECRET N°2005-542 DU 19 MAI 2005 RELATIF AUX MODALITES DE LA REMUNERATION OU DE LA COMPENSATION DES ASTREINTES ET DES PERMANENCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALES
 VU LE DECRET N°2007-1630 DU 19 NOVEMBRE 2007 MODIFIANT LE DECRET N°2002-60 DU 14 JANVIER 2002 RELATIF AUX INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES
 VU LE DECRET N°2008-1451 DU 22 DECEMBRE 2008 MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
 VU LA DELIBERATION N°01/1162/EFAG EN DATE DU 17 DECEMBRE 2001
 VU LA DELIBERATION N°02/0150/EFAG EN DATE DU 11 MARS 2002
 VU LA DELIBERATION N°04/1165/EFAG EN DATE DU 13 DECEMBRE 2004
 VU LA DELIBERATION N° 17/2264/EFAG EN DATE DU 11 DECEMBRE 2017
 VU LES AVIS DU COMITE TECHNIQUE
 OUI LE RAPPORT CI-DESSUS

DELIBERE

- ARTICLE 1** Est retirée la délibération n°17/2264/EFAG du 11 décembre 2017.
- ARTICLE 2** La durée annuelle du temps de travail du personnel de la Ville de Marseille est fixée à 1 607 heures conformément aux dispositions du présent rapport. La date d'entrée en vigueur de cette disposition est fixée au 1^{er} janvier 2019, afin notamment de permettre la détermination précise de tous les cycles spécifiquement applicables aux différents services de la Ville, dans la concertation avec les représentants du personnel.
- ARTICLE 3** Sont approuvées les dispositions du présent rapport.
- ARTICLE 4** Sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2019 les délibérations n°01/1162/EFAG du 17 décembre 2001, n°02/0150/EFAG du 11 mars 2002 et du n°04/1165/EFAG 13 décembre 2004.
- ARTICLE 5** Est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2019 le protocole-cadre fixant les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des services municipaux, approuvé par la délibération n°01/1162/EFAG du 17 décembre 2001, puis modifié et complété par les délibérations n°02/0150/EFAG du 11 mars 2002 et n°04/1165/EFAG du 13 décembre 2004.

Vu pour enrôlement
LE MAIRE DE MARSEILLE
 ANCIEN MINISTRE
 VICE-PRESIDENT HONORAIRE DU SENAT
 PRESIDENT DE LA METROPOLE AIX-
 MARSEILLE PROVENCE
 Signé : Jean-Claude GAUDIN

Le Conseiller rapporteur de la Commission ECONOMIE, FINANCES ET ADMINISTRATION GENERALE demande au Conseil Municipal d'accepter les conclusions sus-exposées et de les convertir en délibération.

Cette proposition mise aux voix est adoptée.

**Certifié conforme
LE MAIRE DE MARSEILLE
ANCIEN MINISTRE
VICE-PRESIDENT HONORAIRE DU SENAT
PRESIDENT DE LA METROPOLE
AIX-MARSEILLE PROVENCE**

Jean-Claude GAUDIN