

EXTRAIT DES REGISTRES DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

—
Séance du 25 Juin 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 88 membres.

18/0391/EFAG

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES RESSOURCES HUMAINES - Principes d'application de la délibération du 9 avril 2018 relative au temps de travail.

18-32558-DGARH

- o -

Monsieur le Maire soumet au Conseil Municipal le rapport suivant :

Par une délibération n°18/0125/EFAG en date du 9 avril 2018, adoptée après avis du Comité Technique, le Conseil Municipal a fixé la durée annuelle du temps de travail du personnel de la Ville de Marseille à 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2019. La délibération susvisée a approuvé :

a) un cycle de référence : le cycle hebdomadaire de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche qui peut être organisé selon les modalités suivantes :

- le cycle hebdomadaire standard 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. Il génère 19 jours d'ARTT. La date d'entrée en vigueur de ce cycle hebdomadaire standard de 38 h 25 a été fixée au 1^{er} janvier 2019.

- les 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.

b) le principe des cycles spécifiques de travail pouvant être organisés sur les périodicités suivantes : hebdomadaire (en plus du cycle hebdomadaire de référence de 5 jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche), pluri-hebdomadaire, mois, bimestre, trimestre, semestre, année..., moyennant, bien évidemment, le respect de la durée annuelle de 1 607 heures de travail.

Le présent rapport porte uniquement sur le cycle de référence et a pour objet de définir les autres cycles hebdomadaires venant en complément du cycle hebdomadaire standard. Les cycles spécifiques de travail feront quant à eux l'objet d'une démarche de concertation avec les Directions et Services concernés, et seront soumis au prochain Comité technique.

A l'occasion de la concertation menée, il est apparu opportun d'identifier une typologie homogène d'agents exerçant dans toutes les délégations, directions et services, des fonctions de même nature d'administration générale relevant des domaines suivants : administratif, juridique, financier,

budgétaire, comptable, logistique... Ces agents se retrouvent dans toutes les directions fonctionnelles ainsi que dans les directions opérationnelles au sein desquelles ils sont chargés de fonctions supports.

Le traitement homogène de ces agents doit permettre de faciliter les parcours professionnels de mobilité, de formation, de qualification et de promotion. Par ailleurs, les besoins des services concernés par ce type de fonctions relèvent de modèles d'organisation proches en termes d'amplitude de travail et de cycles horaires.

Il sera possible pour ces personnels de bénéficier d'une durée hebdomadaire du cycle de travail, variant entre 35 et 39 heures selon les cycles ci-après :

- cycle hebdomadaire n°1 : ce cycle est fondé sur une durée de travail de 35 heures hebdomadaires et de 7 heures quotidiennes. Sa possibilité doit être obligatoirement prévue, en application du décret du 25 août 2000 et ne génère pas l'attribution de jours d'ARTT. Il nécessite en outre le travail d'un jour férié afin d'atteindre la durée annuelle légale de travail de 1 607 heures annuelles ;

- cycle hebdomadaire n°2 : ce cycle est fondé sur une durée hebdomadaire de travail de 37 heures 30, et sur une durée de travail quotidienne de 7 heures 30. Il génère l'attribution de 14 jours d'ARTT ;

- cycle hebdomadaire n°3 : ce cycle est fondé sur une durée hebdomadaire de travail de 38 heures 25, et sur une durée de travail quotidienne de 7 heures 41 minutes. Il génère l'attribution de 19 jours d'ARTT. Il a déjà été créé par la délibération précitée du 9 avril 2018 ;

- cycle hebdomadaire n°4 : ce cycle est fondé sur une durée hebdomadaire de travail de 39 heures, et sur une durée de travail quotidienne de 7 heures et 48 minutes. Il génère l'attribution de 22 jours d'ARTT.

Par ailleurs, la délibération susvisée a prévu l'instauration, par une nouvelle délibération après avis du Comité Technique compétent, 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.

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, et donc de concilier et articuler au mieux vie professionnelle et vie personnelle, 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.

Bien évidemment, le dispositif d'horaires variables ainsi envisagé ne concernera que les activités qui seront définies comme y étant éligibles. Ne seront donc 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'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.

Dans ce cadre, sont envisagées pour les agents relevant des 4 cycles de référence définis, ci-dessus, les plages mobiles et fixes suivantes :

- plages mobiles : de 8 heures à 9 heures, de 12 heures à 14 heures 30, et de 16 heures 15 à 19 heures 30,

- plages fixes : de 9 heures à 12 heures, et de 14 heures 30 à 16 heures 15.

La mise en place effective de ce dispositif - choix entre les 4 cycles de référence et choix des horaires en fonction des plages mobiles - est soumise aux deux conditions suivantes :

- le respect impératif des sujétions et nécessités de service dûment appréciées par l'autorité hiérarchique,

- d'une part, par le déploiement de badgeuses au sein des services, et, d'autre part, par l'extension de leurs fonctionnalités avancées liées à la gestion d'horaires variables, qui feront l'objet d'une mise en œuvre progressive tout au long de l'année 2019.

A titre transitoire, dans l'attente du plein déploiement des badgeuses et de l'ensemble de leurs fonctionnalités, il est prévu de mettre en place un dispositif provisoire, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce dispositif repose sur la possibilité d'opter en fonction et sous réserve des nécessités de service pour :

- l'un des 4 cycles hebdomadaires définis ci-dessus,

- l'un des deux types d'horaires de travail quotidiens. A chacun de ces quatre cycles de travail hebdomadaires, correspond deux types d'horaires de travail quotidiens (Journée dite « courte », et journée dite « longue »), qui sont précisés dans le tableau joint en annexe à la présente délibération. Ces deux types d'horaires de travail quotidiens prendront effet au 1^{er} janvier 2019, et jusqu'à la date à laquelle un dispositif d'horaires variables sera instauré par délibération du Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

Ce dispositif provisoire prendra effet au 1^{er} janvier 2019, et perdurera jusqu'à la date à laquelle un dispositif d'horaires variables sera instauré par délibération du Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

Pour la complète information du Conseil Municipal, il convient de rappeler que, par la délibération précitée, il a été prévu d'équiper tous les sites de l'administration municipale 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 dotés d'un badge électronique personnel permanent, d'une carte magnétique ou à puce, ou de tout autre support adapté, qu'ils devront présenter lors de leurs arrivées et lors de leurs départs, 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 cette même réglementation applicable.

A cet effet, une procédure d'acquisition de badgeuses par voie de marché public conformément aux règles de la commande publique est actuellement en cours de finalisation. La phase d'étude préalable aux travaux d'installation dans chacun des sites sera réalisée durant l'été 2018 et la phase de déploiement des matériels et les travaux associés sera effectuée dès l'automne 2018.

Une grande majorité des agents pourra donc badger ses entrées et sorties d'ici fin 2018, avec une poursuite des déploiements en 2019, selon un mode de fonctionnement permettant de répondre à l'objectif, pour les responsables hiérarchiques et les agents, de disposer d'informations fiables et partagées sur leurs temps de présence réelle.

Ce mode de fonctionnement sera étendu en 2019 avec des règles de gestion plus avancées et la possibilité d'introduire un dispositif de gestion d'horaires variables, toujours dans le respect des procédures réglementaires, moyennant notamment la saisine préalable pour avis du Comité Technique.

La DGARH sera chargée, en liaison avec la DGANSI, de piloter la mise en œuvre de ce dispositif de badgeuse dans le cadre de la mission AZUR.

A ce titre, elles l'engageront, d'abord pour une période expérimentale de 3 mois, de sorte à en sécuriser pleinement l'application, et pour ensuite la généraliser dans les services municipaux, compte tenu des changements majeurs que ce dispositif engendrera dans la vie professionnelle des agents au quotidien.

Enfin, concernant les questions relatives au temps de travail, il convient de porter à la connaissance des membres du Conseil Municipal que Monsieur le Maire a demandé à l'ensemble des Délégués Généraux et Directeurs Généraux Adjointes de la Ville, de mettre en œuvre, dans les meilleurs délais, les orientations et mesures suivantes :

1 - Lancement d'un recrutement de renfort de cadres administratifs spécialisés dans la gestion déconcentrée des RH, à destination prioritaire des Directions et Services les moins structurés en ce domaine. Il sera financé par les économies réalisées sur l'enveloppe des heures supplémentaires.

2 - Réduction drastique (des 3/4) de l'enveloppe globale des heures supplémentaires dont l'emploi sera encadré suivant l'application stricte et rigoureuse de leur définition. La procédure de programmation sera systématique et celle du compte-rendu détaillé de leur mise en œuvre effective.

3 - Mise en place d'un régime indemnitaire pour prendre en compte l'implication et la grande disponibilité des agents sur les postes à forte tension nécessitant de fréquents dépassements horaires.

4 - Création immédiate d'un pool de chauffeurs d'élus en remplacement du système actuel de l'affectation individuelle d'un chauffeur pour chaque Adjoint au Maire et du système d'heures supplémentaires récurrentes qui ne peut plus être pérennisé dans le contexte de normalisation du temps de travail. Une application numérique sera rapidement développée pour permettre aux élus de disposer d'un service de chauffeurs en pool, efficace et optimum.

5 - Analyse avec la plus grande rigueur, dans le cadre de la concertation en cours sur le temps de travail à 1 607 heures en application de la délibération du 9 avril 2018, des propositions de dérogations possibles. Celles-ci devront être limitées à quelques fonctions et à quelques dizaines d'agents répondant strictement aux critères réglementaires.

6 - Accélération du calendrier de développement du système généralisé de contrôle automatisé du temps de travail (badgeuses).

7 - Mise en œuvre de moyens de contrôle performants en matière de gestion du temps de travail à travers :

- le renforcement des moyens et de l'expertise de l'Inspection Générale des Services et création, en son sein, d'une équipe spécialisée pour des contrôles inopinés concernant la bonne utilisation des ressources humaines, financières et logistiques ;

- la présentation au Maire, par le DGS, d'un rapport comprenant un programme précis d'interventions en ce domaine ;

- la création, au sein de la DGARH, d'un service de la Gestion du Temps de Travail chargé d'en mettre en œuvre la réforme, de la piloter et de coordonner le travail des Directions et Services de Ressources Partagées. Ce service sera renforcé autour de l'équipe existante ;

- la généralisation des DRP et SRP dans toutes les directions ou services et renforcement des DRP et SRP existants avec du personnel qualifié dans les domaines RH et financier.

Il s'agit de renforcer un réseau de référents de qualité pour administrer et contrôler de manière déconcentrée, sous le pilotage de la DGARH, le temps de travail des agents affectés dans les délégations, directions, services et divisions.

8 - Création, auprès du DGS, d'une plateforme de traitement centralisé des astreintes et des permanences mises en œuvre par les services pour rationaliser, optimiser, accroître la lisibilité des interventions et en contrôler la réalité ainsi que l'opportunité.

9 - Application sans capitalisation des jours dits de récupération.

10 - Vérification régulière par la DGARH des règles d'octroi des titres-restaurant et de leur nombre alloué, au regard de l'organisation des temps de travail des services.

11 - Intégration d'un module de gestion du temps de travail dans les formations managériales et d'une rubrique spécifique dans les fiches de poste des cadres de direction ainsi que de l'encadrement de proximité.

12 - Etude de toute amélioration possible, sur le Système d'Information des Ressources Humaines Azur, dans le cadre de la mise en service de la badgeuse pour développer les contrôles automatisés de présence et de toutes les données relatives à la paie du personnel.

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 TERRITORIALE
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 15 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 LA DELIBERATION N°18/0125/EFAG DU 9 AVRIL 2018
VU L'AVIS DU COMITE TECHNIQUE EMIS LORS DE SA SEANCE DU 7 JUIN 2018
OÙ LE RAPPORT CI-DESSUS**

DELIBERE

ARTICLE 1

Sont institués, en complément du cycle hebdomadaire standard du 38 heures et 25 minutes, les trois cycles hebdomadaires suivants :

- un cycle de travail hebdomadaire d'une durée de 35 heures et d'une durée de travail quotidienne de 7 heures. Ce cycle ne génère pas l'attribution de jours d'ARTT, et nécessite le travail d'un jour férié afin d'atteindre la durée annuelle légale de travail.

- un cycle de travail hebdomadaire d'une durée de 37 heures 30, et d'une durée de travail quotidienne de 7 heures 30. Ce cycle génère l'attribution de 14 jours d'ARTT.
- un cycle de travail hebdomadaire d'une durée de travail de 39 heures, et d'une durée de travail quotidienne de 7 heures et 48 minutes. Ce cycle génère l'attribution de 22 jours d'ARTT.

ARTICLE 2

Les trois cycles hebdomadaires institués à l'article 1^{er} prendront effet au 1^{er} janvier 2019.

ARTICLE 3

En fonction et sous réserve des nécessités de service, les agents municipaux qui travaillent en cycle de référence de cinq jours de travail en journée et deux jours consécutifs de repos dont le dimanche, pourront opter pour le cycle hebdomadaire standard de 38 heures et 25 minutes, ou pour l'un des trois cycles hebdomadaires institués à l'article 1^{er}.

ARTICLE 4

Sont approuvés les deux types d'horaires de travail quotidiens (journée dite « courte », et journée dite « longue ») correspondant à chacun des trois cycles de travail hebdomadaires institués à l'article 1^{er}, ainsi qu'au cycle hebdomadaire standard de 38 heures et 25 minutes, tels que précisés dans le tableau ci-annexé. Ils prendront effet au 1^{er} janvier 2019, et jusqu'à la date à laquelle un dispositif d'horaires variables sera instauré par délibération du Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

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