



PRINCIPES D'APPLICATION DE LA DÉLIBÉRATION DU 9 AVRIL 2018 RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL

Par délibération 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 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2019.

La délibération 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.
- 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 1607 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 1607 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 1607 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.
- 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, il est rappelé que la délibération précitée a prévu l'instauration, par une nouvelle délibération après avis du Comité Technique, 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.

En effet, cette mesure constitue un facteur de modernisation de l'administration municipale et un véritable progrès social permettant aux agents de bénéficier d'une plus grande liberté dans la gestion de leur temps de travail, en cohérence avec les nécessités de service, et donc de concilier et articuler au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

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.

Dans ce cadre, sont envisagées pour les agents relevant des 4 cycles de référence définis, ci-dessus, les plages fixes et mobiles 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 soumis 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, ci-joint, en annexe.

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 des membres du Comité Technique, 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 ensuite sa généralisation dans les services municipaux, compte tenu des changements majeurs que ce dispositif engendrera dans la vie professionnelle des agents au quotidien.

Conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est sollicité l'avis du Comité Technique sur le présent rapport qui lui soumis.