

REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE
ARRONDISSEMENT D'ISTRES

MAIRIE DE FOS-SUR-MER

**EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

NOMBRE DE MEMBRES
EN EXERCICE : 33

L'an deux mille vingt-trois et le dix-huit décembre à 18 heures 00,

NOMBRE DE MEMBRES
PRESENTS : 24

Le Conseil Municipal de la Commune de FOS-SUR-MER s'est réuni à la
Maison de la Mer, sous la présidence de Monsieur René RAIMONDI,
Maire;

NOMBRE DE SUFFRAGES
EXPRIMES : 29

Etaient présents :

DATE DE LA CONVOCATION :
12 décembre 2023

Mesdames et Messieurs Philippe POMAR, Philippe TROUSSIER,
Monique POTIN, Mariama KOULOUBALY-ABELLO, Christian
PANTOUSTIER, Pascale BREMOND, Cédric ALOY, Adjoint

DELIBERATION N° 2023-125

Marie-José GRANIER, Daniel HUMBLET, Hervé GAMES, Michèle
HUGUES, Jean-Yves DUBOC, Richard GASQUEZ, Christine
CARTON, Laurence LE BIAN, Thierry MEGLIO, Nathalie D'AMELIO
BENGUERRACH, Sonia BOUCHOUL, Jean-Michel LEROY, Jean-
Marc HESSE, Philippe MAURIZOT, Jean FAYOLLE, Jacky
CHEVALIER, Conseillers municipaux.

OBJET :
**ORGANISATION DU TEMPS DE
TRAVAIL**

Procurations étaient données à :

Christian PANTOUSTIER par Anne-Caroline WALTER CIPREO,
Daniel HUMBLET par Nicolas FERAUD,
Jeanine PROST par Cédric ALOY,
Jean-Marc HESSE par Isabelle ROUBY,
Philippe MAURIZOT par Angélique HUMBERT,

Etaient absents :

Jean-Philippe MURRU,
Anne BACHMAN,
Joëlle BARBIER,
Christine GREUSE.

Secrétaire de Séance :

Marie-José GRANIER, conseillère municipale

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,
Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,
Vu le décret n°88-145 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
Vu le règlement intérieur annexé,
Vu le référentiel sujétions particulières annexé,
Vu le récapitulatif des autorisations d'absences spéciales annexé,
Vu l'avis favorable unanime du Comité Social Territorial du 20 novembre 2023.

Préambule

Considérant que le Conseil Municipal est appelé à redélibérer sur l'organisation du temps de travail pour les agents de la ville de Fos-sur-Mer.

Considérant que le recours gracieux de la Sous-Préfecture en date du 10 mai 2023 ont en effet permis d'engager des réunions techniques et a conduit la rédaction d'un nouveau règlement.

Considérant que les évolutions apportées sont les suivantes :

- **Meilleure Caractérisation** des sujétions particulières. Un référentiel est désormais annexé au règlement. La référence à une sujétion environnement agressif physique et verbal a été supprimée.
- **Suppression** de la prise en compte dans le temps de travail effectif des temps de déshabillage, de douche et d'habillage
- **Récupération** ou paiement des heures supplémentaires pour les agents en période d'astreinte bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service

Exposé des motifs

Considérant que pour rappel, les règles applicables au temps de travail dans la fonction publique territoriale ont été précisées par décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet.

Considérant que l'article n°47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les régimes légaux dérogatoires de travail. Que cependant, l'article n°2 du décret n°2001-623 pose les exceptions permettant de justifier de certaines durées annuelles inférieures à la durée légale de 1 607 heures.

Considérant que des réunions techniques se sont tenues avec le contrôle de la légalité.

Considérant que des sujétions particulières ont été retenues après toutes actions préventives et correctives.

Considérant que les travaux ont conduit à la rédaction d'un nouveau règlement intérieur et d'un référentiel de sujétions particulières.

Considérant ainsi que cette nouvelle délibération a vocation à se substituer à la délibération n°2022-144 du 13 décembre 2022 qui porte sur le temps de travail ou les congés et qui sera de facto abrogée au 01.01.2024.

Considérant que conformément à la réglementation en vigueur, ce règlement est soumis au vote du conseil municipal après avis du Comité Social Territorial du 20 novembre 2023.

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Modalités de mise en œuvre de la Journée de Solidarité

La mise en œuvre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, se fera par une augmentation du temps de travail :

- Quotidien de 2 minutes pour les cycles hebdomadaires et/ou intermédiaires
- Annuel de 7 heures pour les cycles annualisés.

Article 3 : Garanties minimales

Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures (24 heures + 11 heures de repos quotidien).
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum au cours d'une même semaine 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Toutes ces garanties minimales réglementaires comprennent les heures supplémentaires et les astreintes.

Article 4 : Cycles de travail

Dans le respect de la durée légale de temps de travail toutes les directions et services *sont* soumis au(x) cycle(s) de travail suivant :

- Les cycles à durée hebdomadaire
- Les cycles à durée intermédiaire,
- Les cycles annualisés.

Ces trois grandes catégories peuvent comporter une répartition horaire différente avec des journées :

Discontinues avec une pause méridienne de 45 minutes à 1 heure 30 minutes maximum,

Continues, sans pause méridienne, mais avec un temps de pause de 30 minutes disposé et comptabilisé dans le temps de travail effectif,

Fractionnées sachant que l'amplitude entre l'heure d'arrivée et l'heure de départ ne peut être supérieure à 12 heures sur une même journée.

Le cycle de travail de référence est un cycle hebdomadaire de 38 ou 39 heures pour un agent à temps complet, réparti sur 5 jours du lundi au vendredi (exceptionnellement le samedi et dimanche pour certains services) avec une compensation de 18 ou 23 de J.R.T. T.

<i>Quotité de travail</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>70%</i>	<i>60%</i>	<i>50%</i>
<i>Évaluation temps de travail de référence annuel</i>	1 607 heures	1446 h 18	1285 h 36	1124 h 54	964 h 12	803 h 30
<i>Évaluation temps de travail de référence annuel</i>	35 h	31 h 30	28 h	24 h 30	21 h	17 h 30
<i>Modalités d'organisation J.R.T.T et JR</i>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<i>Modalités d'organisation Congés annuels</i>	25	22.5	20	17.5	15	12.5
<i>Evaluation temps de travail de référence hebdomadaire</i>	38 h	34 h 12	30 h 24	26 h 36	22 h 48	19h
<i>Modalités d'organisation J.R.T.T et JR</i>	18	16.5	14.5	13	11	9
<i>Modalités d'organisation Congés annuels</i>	25	22.5	20	17.5	15	12.5
<i>Evaluation temps de travail de référence hebdomadaire</i>	39 h	35 h 06	31 h 12	27 h 18	23 h 24	19 h 30
<i>Modalités d'organisation J.R.T.T</i>	23	21	18.5	16.5	14	11.5
<i>Modalités d'organisation Congés annuels</i>	25	22.5	20	17.5	15	12.5

Article 5 : Fixation des horaires

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence de Monsieur le Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 6 : Le cycle de travail mis en place ouvre droit à des jours ARTT

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service et selon les modalités décrites au règlement intérieur.

<i>Durée hebdomadaire de travail</i>	38 heures	39 heures
<i>Nb de J.R.T. T pour un agent travaillant à temps complet</i>	18 jours	23 jours
<i>Temps partiel 90 %</i>	16 jours	20 jours
<i>Temps partiel 80 %</i>	14 jours	18 jours
<i>Temps partiel 70 %</i>	12 jours	16 jours
<i>Temps partiel 60 %</i>	11 jours	14 jours
<i>Temps partiel 50 %</i>	9 jours	11,5 jours

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

Article 7 : Le cycle de travail mis en place est annualisé

Un planning prévisionnel à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de récupération et les congés annuels.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis régulièrement afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 8 : Définition des sujétions particulières

L'article n°2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pose les exceptions permettant de justifier certaines durées annuelles de travail inférieures à la durée légale de 1 607 heures.

La durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail, peut être réduite 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, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. Les sujétions visent à compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches.

Il appartient à l'autorité territoriale de démontrer de manière précise que certains métiers sont soumis à des contraintes spécifiques au regard notamment des facteurs de pénibilités prévus par le code du travail. Les sujétions particulières doivent dûment être justifiées.

La modulation du temps de travail servant de base au décompte du temps de travail engage une réflexion à la fois sur la nécessaire adaptation aux besoins évolutifs des usagers (amplitude horaire, effectif etc....) et sur l'organisation du temps de travail des agents (méthode de travail, moyen mis à disposition etc...). Cette démarche, répond aux objectifs de continuité, de mutabilité du service public et d'efficacité des agents, tout en demeurant garant de leur santé.

L'organisation du temps de travail participe à la prévention de la pénibilité. L'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail et de la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, précise que « *les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

Selon les articles L 4161-1 et D. 4161-1 du code du travail, la pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail.

Un travail préparatoire a été mené en concertation avec l'ensemble des agents, directeurs et organisations syndicales, il a permis d'identifier pour chaque fonctions les sujétions particulières retenues après mise en œuvre :

- de toutes les mesures curatives envisageables et organisationnelles,
- de formations proposées aux agents
- et d'organisations des postes de travail.

Ainsi, les sujétions listées sont spécifiques à chaque poste et ne sont pas susceptibles de pouvoir être corrigées par d'autres types de moyens.

Cette démarche s'est appuyée à la fois sur la réalité des interventions spécifiques liées aux métiers, sur une concertation élargie, sur des documents qui ont permis une analyse précise des sujétions particulières.

Un référentiel et barème ont été élaborés à partir des facteurs de risques par fonctions au sein de chaque Champs d'Action Publique Locale (CAPL). Les CAPL permettent de garantir dans chaque domaine d'intervention ou d'activité, une harmonisation de la durée du temps de travail

Ce référentiel retient les seules sujétions particulières liées à la nature des missions, à la définition des cycles de travail, de travaux pénibles ou dangereux restantes après mise en œuvre de toutes les mesures de prévention répertoriées par le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), de la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de formation.

Pour chaque unité de travail, des thèmes de danger ont été diagnostiqués, les moyens mis en œuvre décrits et des propositions d'actions sont mises en œuvres. Ainsi, un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail sera suivi chaque année (PAPRIACT), conformément à l'article L. 4121-3-1 du Code du Travail.

Ce document :

- Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques

professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

- Identifie les ressources de la collectivité pouvant être mobilisées ;
- Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

Un accompagnement au retour et maintien dans l'emploi des agents est engagé individuellement. Il peut résulter d'une inaptitude absolue et définitive aux fonctions d'un grade ou de la nécessité d'aménager un poste de travail. La Période Préparatoire au Reclassement peut être engagée (PPR). La PPR a pour objet de préparer ou de qualifier l'agent afin de lui permettre d'exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé.

A cet effet, elle peut comporter des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou dans toute administration ou établissement public relevant d'une des trois fonctions publiques.

Les critères de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) ont été analysés pour toutes les fonctions. Ainsi, un temps d'exposition au risque a pu être déterminé.

Les fiches métiers du Centre National de Formation de la Fonction Publique (CNFPT) qui précisent les conditions d'exercice ont permis de retenir certains facteurs de pénibilité et risques professionnels reconnus.

Un lien substantiel entre l'exercice de certaines fonctions et les critères de pénibilité a été démontré après mise en œuvre de tous les moyens pouvant corriger ou atténuer le risque et son exposition.

Ainsi et pour exemple, les agents d'entretien, de restauration scolaire, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles les animateurs exposés au bruit, notamment au sein des réfectoires, des isolations sols, plafonds ont été réalisées, des Protections Individuelles Contre le Bruit (PICB) ont été attribuées en complément des moyens de corrections collectifs contre les nuisances sonores.

Les agents techniques se voient doter de matériel moins lourd, comme le souffleur électrique de 3 kg contre la thermique de 5 kg.

Les agents techniques du port de plaisance travaillant seuls de nuit ont été dotés d'un Dispositif d'Alarme du travailleur Isolé (DATI).

D'autres sujétions spéciales et contraintes sont valorisées par le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Après mise en œuvre de toutes les mesures correctives, il est ainsi apparu nécessaire de conserver des sujétions particulières identifiés dans le référentiel annexé au règlement intérieur.

Article 9 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2024.

Où l'exposé des motifs rapporté par Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

1. **ABROGE** la délibération n°2022-144 du 13 décembre 2022.
2. **ADOpte** les modalités de mise en œuvre d'organisation du temps de travail telles que proposées.
3. **ADOpte** le règlement intérieur et ses annexes.
4. **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet et le seront pour les exercices suivants.
5. **AUTORISE** M. le Maire à signer la présente délibération.

ADOPTÉE
A LA MAJORITE DES SUFFRAGES EXPRIMES
28 VOTES POUR ET 1 VOTE CONTRE (M. Jacky Chevalier)

Fait à FOS-SUR-MER, le 18 décembre 2023

Le Maire
René RAIMONDI



La présente délibération peut faire l'objet d'une action en annulation totale ou partielle :
- soit dans les deux mois suivant sa date de publication au recueil des actes administratifs, par recours gracieux adressé à Monsieur le Maire de Fos-sur-Mer, Hôtel de Ville avenue René Cassin 13270 Fos-sur-Mer,
- soit par un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Marseille, 31 rue Leca, 13002 Marseille, 04 91 13 48 13

Le requérant peut également saisir le Tribunal Administratif de Marseille de manière dématérialisée, par le biais de l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site Internet www.telerecours.fr.
En cas de notification de rejet du recours gracieux, ou à l'issue du silence gardé pendant deux mois par l'Administration saisie du recours, le requérant disposera de deux mois pour introduire un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Marseille, 31 rue Leca, 13002 Marseille.