



SUD-Collectivités Territoriales de Saint-Herblain

Mail : sudct.saintherblain@gmail.com

Tel : 02-28-25-21-73

Site : <https://sudctsaintherblain.fr>

Janvier 2020,

Compte rendu du Comité Technique du 23 janvier 2020

La seule promesse qu'on vous fera,
c'est celle de vous défendre !



Le Comité Technique est une instance composée d'élus, de représentants de l'administration et du personnel. Il est consulté pour avis sur l'organisation du travail : évolutions et réorganisations ayant un impact sur les personnels et le fonctionnement des services, suppression de postes, conditions de travail, règlement intérieur, régime indemnitaire, protection et action sociales, plan de formation...

Les élu-e-s **SUD** au Comité Technique :

Titulaires :	David JANNIN	Patrice LEBRETON	David GLOTIN
Suppléants :	Elsa JAGUENET	Olivier BRICAUD	Aurélien CORMIER

1) Horaires décalés Bilan de l'expérimentation et perspectives - Pour information

Les expérimentations sur les horaires décalés pour les 43 agents qui sont entrés dans ce dispositif, sont prolongées jusqu'à la fin du mois de février 2020.

Les directions ciblées

- Direction de la Solidarité – pôle social et secrétaires assistant.e.s.
- DSAVA - cellule de gestion
- Direction de l'Éducation - cellule de gestion,
- DRH – tous les services

Les mesures expérimentées

- Décalage des horaires d'embauche et de débauche par rapport aux horaires en place de fonctionnement des services (8h30-12h30 / 13h30-17h30).
- Embauche possible de 7h30 à 9h30 et débauche possible entre 16h00 et 18h30.
- Pause méridienne : possibilité de la réduire à 45 minutes et de la prendre sur un créneau 11h30 – 14h00.
- Cycle de travail de 35h sur 4 jours.

Pour le syndicat SUD, même si la loi de transformation de la fonction publique impose les 1607 heures dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, il n'y a pas de raison qu'une augmentation du temps de travail génère automatiquement une augmentation des « nécessités de service » ou des besoins des services. En principe cette augmentation du temps de travail devrait servir à mettre en place les horaires décalés et ainsi améliorer les conditions de travail et le bien-être de nombreux agents et par ricochet réduire l'absentéisme... **SUD** sera très vigilant à ce que cette augmentation du temps de travail, qui s'annonce complexe, ne soit pas l'occasion pour la Ville d'alourdir les contraintes managériales qui pèsent sur les agents. **Il apparaît nécessaire que s'instaure une vraie confiance entre les managers et les agents par le biais -notamment -d'une véritable transparence des nécessités de service. La DRH nous assure s'atteler à cette tâche pour chaque service en amont de la mise en place du télétravail et des horaires décalés.**

2) Bilan expérimentation et ouverture du dispositif du télétravail aux agents de la Ville

Depuis fin août 2019, 46 agents expérimentent le télétravail. Les retours donnés par ces agents sont très positifs dans l'ensemble.

Sur l'aspect environnemental, l'impact est jugé faible mais réel : la diminution de polluants atmosphériques (970 kilos de masse de CO2 émise par mois du fait des économies de déplacements (703 trajets pendulaires économisés pendant la phase expérimentale), auxquels s'ajoutent de moindres congestions et l'évolution des modes de déplacements pour quelques agents). Une délibération instaurant l'ouverture du dispositif du télétravail aux agents de la ville de Saint-Herblain sera soumise pour avis au Conseil Municipal du 10 février 2020.

Le télétravail à la Ville de Saint-Herblain

Conditions préalables à la mise en œuvre : Le candidat doit exercer des tâches pouvant être réalisées à distance. En effet, toutes les missions ne sont pas compatibles avec le télétravail. Les postes identifiant en activités principales : des missions de terrain, du face à face public, de l'accueil usagers, du traitement de données confidentielles et/ou documents non dématérialisés dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration sont exclus du télétravail. L'agent devra **avoir reçu l'aval de sa hiérarchie pour pouvoir télétravailler** (convention Individuelle télétravail visée par les 2 parties). **Toutes les demandes de télétravail seront suivies d'un entretien avec le N+1, qui validera ou pas la mise en place du télétravail.** Un refus de télétravail devra être motivé par écrit par la direction et pourra faire l'objet d'un recours.

- **Le nombre d'agents autorisés à télétravailler** au sein de la collectivité se fera de manière évolutive et progressive, sur un rythme estimé à 50 postes par an.
- **Le télétravail ne pourra excéder 2 jours par semaine** à la Ville, les tâches de l'agent qui pouvant être télétravaillées devront être regroupées sur cette période.
- **L'équipement des télétravailleurs** sera fourni par l'employeur. Il est interdit de télétravailler sur un ordinateur personnel. Les imprimantes ne sont pas prises en comptes. La collectivité mettra à disposition de l'agent télétravailleur un ordinateur portable, les moyens de se connecter au réseau à distance, la messagerie professionnelle, certains applicatifs métiers, et un transfert de téléphone professionnel.
- **Lieu du télétravail** : les agents pourront télétravailler à domicile ou dans un espace de travail partagé proche de leur lieu d'habitation.

Pour le syndicat SUD, il est en effet **GRAND TEMPS d'encourager et d'inciter les encadrants à profiter du télétravail pour passer à un management moderne basé sur la confiance** facteur de bien-être et de performance au travail. De nombreuses études démontrent qu'un agent qui se sent bien au travail, qui est valorisé par sa hiérarchie, travaille plus efficacement. Osons croire que la direction générale franchira ENFIN le cap de ce « management responsable », comme cela se pratique avec succès dans d'autres administrations. On demande aux Directions et à leurs agents de remplir de plus en plus d'indicateurs de suivi et de pilotage, **mais quels sont les indicateurs de prospective RH mis en place par la Ville pour suivre sa politique managériale et l'encadrement ?**

Qu'impose-t-elle à ses cadres supérieurs pour favoriser une évolution rapide de leurs pratiques ?

La Direction nous a indiqué qu'il n'y avait actuellement que des indicateurs de suivi de l'activité des services (et des agents), mais aucun indicateur concernant le suivi des pratiques managériales (alors que ça se pratique dans d'autres administrations).

Concernant le télétravail ponctuel, **le syndicat SUD** regrette que cela soit soumis par la Ville au critère kilométrique, ce qui exclue les agents qui habitent dans les environs, ainsi que tous les cyclistes, piétons et autres agents utilisant les transports en commun. Ces agents qui font le choix d'un mode de transport vertueux sont pénalisés par ce dispositif censé améliorer la qualité de vie au travail. **Le critère kilométrique n'est (selon la DRH) pas discriminant, il sert uniquement à départager des agents en cas de trop grand nombre de candidatures au télétravail. Comme plusieurs élus, SUD a relevé la priorité du critère « Bien-être au travail des agents » sur le critère « bilan carbone des déplacements ».**

Nous avons également demandé le détail des chiffres par service compte tenu de la grande hétérogénéité des situations et des contraintes au sein des directions. SUD se félicite que la visite éventuelle du CHSCT au domicile des agents se fasse désormais sans représentant de la Direction, et qu'aucune pose de congé ou de RTT ne soit exigée quand il y a un souci technique, si l'agent ne peut raisonnablement retourner sur son poste.

VOTE : SUD : Pour

3) Prolongation de la prise en charge par la Ville de l'indemnité kilométrique vélo

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 prévoit en son article 82 la création d'un forfait mobilités durables qui remplacera l'indemnité kilométrique vélo. Les décrets d'application de cet article ne permettront la mise en œuvre de ce dispositif qu'au cours du 1er semestre 2020. Au regard de ces échéances, le ministère de la transition écologique et solidaire a prolongé l'expérimentation jusqu'au 30 juin 2020, par décret n°2019-1520 du 30 décembre 2019. Par conséquent, la Ville souhaite s'inscrire dans la continuité et prolonge donc le versement de cette indemnité jusqu'au 30 juin 2020. Cette prise en charge est **fixée à 50% du coût de l'abonnement.**

Pour SUD, cette prise en charge devrait s'élever au-delà de ce seuil, ce qui est possible mais dépend de la volonté de l'employeur, en l'occurrence la Ville de Saint-Herblain.

VOTE : SUD : Pour



je souhaite : avoir des renseignements sur Sud adhérer à Sud

nom :

prénom :

service ou adresse :

téléphone :

mel :

date :

signature :