

Rapport du Président

Séance publique du
vendredi 23 juin 2017

12^{ème}Commission
N°CD-2017-3-12-3

Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la
Communication Interne

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- d'approuver la création et la suppression d'un certain nombre d'emplois afin de permettre la réorganisation de la Direction de l'Immobilier et de la Logistique (DILO), ainsi que la création d'un emploi pour la Mission Coordination, Contrôle et Lutte contre la Fraude au rSa ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure statutaire, le recrutement d'agents contractuels pour un certain nombre d'emplois inscrits au tableau des emplois ;
- d'approuver la mise en œuvre au sein de la collectivité d'une phase expérimentale du télétravail pendant une durée d'un an à compter du 1er septembre 2017.

I. CREATIONS ET SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Comme vous le savez, l'administration départementale s'est engagée à moderniser son organisation pour gagner en efficacité, transversalité et lisibilité et ainsi mieux répondre aux enjeux politiques et budgétaires qui sont les nôtres dans le contexte actuel.

Ces réorganisations interviennent progressivement les unes après les autres ; leur mise en œuvre nécessite un ajustement des emplois supposant la création d'emplois compensée par la suppression d'autres emplois.

Les créations et suppressions d'emplois qui vous sont proposées dans le cadre du présent rapport résultent principalement de la réorganisation de la Direction de l'Immobilier et de la Logistique (DILO), laquelle permettra notamment à la direction de :

- réorienter ses actions, aujourd'hui plutôt axées sur la construction et la programmation, vers davantage de maintenance et d'exploitation ;
- se doter des moyens d'une politique patrimoniale et de moyens logistiques optimisés ;
- renforcer son rôle d'appui et de conseil en matière d'ingénierie.

Concrètement, le nombre total d'emplois au sein de la DILO passera de 102 à 98.

Il vous est également proposé la création d'un emploi visant à renforcer la Mission Coordination, Contrôle et Lutte contre la Fraude au rSa compte tenu de la technicité grandissante des contrôles et afin d'atteindre les objectifs fixés à la mission pour l'année 2017.

Le détail de ces créations et suppressions d'emplois figure en annexe I et I bis du présent rapport. Les suppressions d'emplois ont été soumises à l'avis du Comité technique paritaire du 9 mai 2017.

Les crédits correspondants aux créations d'emplois sont inscrits au budget.

Le tableau des emplois de notre collectivité est modifié en conséquence.

II. RECOURS A DES AGENTS NON TITULAIRES

Les emplois inscrits au tableau des emplois ont vocation à être pourvus en priorité par des fonctionnaires. Toutefois, en raison des besoins des services concernés, la procédure de recrutement par voie statutaire peut à certaines occasions s'avérer infructueuse.

Aussi, il vous est proposé d'autoriser le recrutement d'agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe II et selon les détails y figurant.

Ces postes sont vacants au tableau des emplois de la collectivité et les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

III. EXPERIMENTATION DU TELETRAVAIL

Le télétravail a été introduit dans la fonction publique par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », précisé quant aux conditions et modalités de mise en œuvre par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Le télétravail se définit comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ainsi il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. Il concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels. Sa durée maximale est fixée par le décret du 11 février 2016 à trois jours par semaine, sauf situations de santé ou de handicap pour lesquelles cette durée peut être supérieure après avis du médecin de prévention.

Le télétravail revêt de multiples enjeux, à la fois pour la collectivité que pour les agents.

Pour la collectivité, le télétravail :

- Rend nécessaire une modernisation des pratiques managériales et organisationnelles : le temps au travail n'est plus uniquement le temps passé sur le lieu de travail, le télétravail permet aux encadrants d'expérimenter une forme de management plus participative, centrée sur l'autonomie et la responsabilisation de l'agent ;
- Permet une amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des agents, il contribue également à la réduction de l'absentéisme ;
- Contribue à l'amélioration de la marque verte de la collectivité, le télétravail permettant de réduire les émissions de CO2.

Pour les agents, le télétravail :

- Participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail (moins de temps passé dans les transports, moins de fatigue, moins de stress) ;
- Permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à la flexibilité offerte par le télétravail (plus de temps à consacrer à des activités extra-professionnelles ou à la famille) ;
- Assure un cadre de travail plus propice à la concentration (accroissement des performances individuelles, gains substantiels de productivité individuelle).

Aussi, je vous propose d'engager la collectivité dans une phase d'expérimentation du télétravail pendant une période d'un an à compter du 1^{er} septembre prochain, à raison d'une journée (éventuellement fractionnable) de télétravail par semaine au domicile de l'agent.

En effet, cette phase expérimentale est apparue lors de la réflexion menée sur le télétravail au sein de la collectivité comme un préalable indispensable à une éventuelle généralisation. La réflexion relative à cette expérimentation a fait l'objet d'une concertation avec les représentants des organisations syndicales et avec les représentants des directions volontaires.

La phase d'expérimentation vise à objectiver l'intérêt pour ce nouveau mode d'organisation du travail, vérifier sa faisabilité, adapter les solutions techniques et organisationnelles et identifier les mesures à mettre en place après évaluation du dispositif.

L'expérimentation sera ouverte à une centaine d'agents : 75 agents relevant des onze directions volontaires à savoir la DESI, DIR, DEVI, DRH, MDPH, DEAA, DSI, DECS, DAJD, DFAS, DCOM et 25 agents pour le volet « handicap/santé au travail » lorsque le télétravail peut favoriser le maintien dans l'emploi ou solutionner une problématique de santé, après avis favorable du médecin de prévention.

1. L'éligibilité au télétravail

Les critères d'éligibilité reposent à la fois sur la nature des activités exercées et l'intérêt du service c'est-à-dire la compatibilité du nombre de télétravailleurs avec le bon fonctionnement et l'organisation du service.

L'ensemble des activités exercées par les agents départementaux, titulaires ou contractuels, sont éligibles au télétravail à l'exception de celles toutefois qui remplissent au moins l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil physique ou téléphonique de tout type d'utilisateurs ou de personnels dans les locaux ou sur un site de l'administration ;
- la nécessité d'une présence physique indispensable à la réalisation de l'activité : production de services au bénéfice de personnes présentes sur le site de travail ; contrôle du travail et management d'une équipe, d'un atelier,... ; intervention sur un patrimoine, des équipements (bâti, espaces verts...) ; missions étroitement liées à l'usage d'un équipement, d'un ouvrage, ou d'une installation (laboratoire, cuisine..) ; missions liées à la gestion, l'entretien, la fabrication, la réparation, la maintenance de fournitures, de ressources ou matériels ; missions de surveillance d'un équipement, d'un site ;
- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance, ou l'utilisation de matériels spécifiques ;

- l'accomplissement de tâches ayant donné lieu à la mise en place d'équipements spécifiques permettant d'améliorer l'ergonomie du poste de travail qui ne peut être retrouvée au domicile ;
- l'accomplissement de travaux portant sur des documents classifiés ou données à caractère sensible ou confidentiel, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de l'administration.

Toutefois, l'inéligibilité au télétravail de certaines activités exercées par un agent ne s'oppose pas à la possibilité pour ce dernier d'accéder à ce mode d'organisation du travail dès lors qu'un volume suffisant d'activités pouvant être exercées en télétravail peut être identifié.

A ces critères s'ajoutent des critères techniques tels qu'un débit Internet suffisant (1 Mb/s minimum) et la conformité des conditions de travail à domicile.

Afin de départager les candidats, les critères suivants confèrent aux agents qui les remplissent une priorité : il s'agit de l'exercice d'une activité professionnelle à temps plein, de l'empreinte environnementale du déplacement domicile-travail (en km ou en temps) et de l'affectation dans un bureau partagé.

2. Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

Pour télétravailler, les agents devront utiliser le seul matériel mis à leur disposition par le Département qui en assurera la maintenance, à savoir un ordinateur et un téléphone portables et respecter les dispositions de la charte d'utilisation des ressources TIC en vigueur au sein de la collectivité. L'agent se connectera depuis son domicile à un bureau virtuel lui donnant accès à l'Intranet, à sa messagerie, à ses fichiers et aux logiciels métiers. Aucun logiciel ne devra être installé sur le poste fourni sans autorisation préalable de la Direction des systèmes d'information.

3. Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'agent en situation de télétravail bénéficiera des mêmes droits et aura les mêmes obligations que les autres agents, notamment en matière de durée du travail, de droits à congés, de santé et de sécurité.

Les garanties minimales applicables aux temps de travail et de repos seront à respecter et le droit à la déconnexion est assuré. La durée quotidienne de travail sera celle définie au cycle de travail de l'agent ; il devra pouvoir être joint pendant les plages horaires suivantes : de 9 heures à 11 heures 30 et de 14 heures à 17 heures.

Les règles de la collectivité en matière de santé et de sécurité au travail s'appliqueront aux agents en situation de télétravail et les risques liés au télétravail seront intégrés dans les documents uniques.

L'espace de travail à domicile devra présenter les conditions nécessaires à un exercice satisfaisant du télétravail (habitabilité, hygiène, ergonomie, connexions électriques, environnement...).

Dans le cadre du respect de la vie privée, aucune visite ne sera effectuée au domicile de l'agent, sauf demande de sa part.

Préalablement à l'exercice du télétravail, l'agent sera tenu de participer à une réunion d'information. En cas de besoins complémentaires, il pourra suivre une formation pour appréhender et maîtriser le travail à domicile ou en matière de sécurité informatique. Une charte fixant le cadre général, les principes et les modalités de l'expérimentation du télétravail lui sera remise et une convention tripartite précisant les conditions individuelles du télétravail sera conclue entre l'agent, son supérieur hiérarchique et le Directeur des Ressources Humaines par délégation de l'autorité territoriale.

En conclusion, je vous propose :

- d'approuver la création et la suppression des emplois listés à l'annexe I et I bis du présent rapport et de modifier le tableau des emplois de l'administration en conséquence ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents contractuels, sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, au vu des besoins du service, pour les emplois mentionnés dans l'annexe II du présent rapport ;
- d'approuver la mise en œuvre au sein de la collectivité d'une phase expérimentale du télétravail pendant une durée d'un an à compter du 1^{er} septembre 2017, selon les modalités exposées au présent rapport.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

LE PRESIDENT



Eric STRAUMANN

Eric STRAUMANN