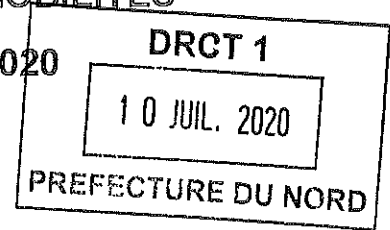


SYNDICAT MIXTE HAUTS DE FRANCE MOBILITES

COMITE SYNDICAL DU 08 juillet 2020
DE 10 H 00 à 12 H 00

DELIBERATION N° 2020 - 20



Objet : ACTUALISATION DES DELIBERATIONS 2018-35 et 2018-42, RELATIVES A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL.

Le Comité Syndical du Syndicat Mixte Hauts-de-France Mobilités réuni sous la présidence de son Président, Franck DHERSIN, le 08 Juillet 2020,

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu le BP2020 et la nomenclature M14,

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 à la fonction publique territoriale,

Vu la loi N°2012-347 du 12 mars 2012 autorisant le télétravail dans la fonction publique,

Vu le décret N° 2016-151 du 11 février 2016 qui précise les conditions et les modalités d'application du télétravail dans la Fonction Publique pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public,

Vu le décret n°2020-524 du 5 mai 2020, pris en application de l'article 49 de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, et ses nouvelles dispositions relatives au télétravail,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu les statuts du Syndicat Mixte Hauts-de-France Mobilités,

Vu la délibération N° 2015 – 33 autorisant le lancement des démarches de mise en place du dispositif d'organisation du télétravail au sein du Syndicat Hauts-de-France Mobilités,

Vu la délibération N°2018 - 35 et N° 2018-42 en date du 02 juillet 2018 et du 20 décembre 2018, ayant recueilli l'avis positif du Comité technique paritaire réuni le 4 octobre 2018, et autorisant le recours au télétravail,

Considérant que selon l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravail correspond à 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 à l'aide des technologies de l'information et de la communication et qu'il s'applique aux agents fonctionnaires ou agents public non titulaires.

Vu la charte intérieure du Syndicat Hauts-de-France Mobilités relative au télétravail et la convention individuelle précisant les conditions de mise en œuvre du télétravail annexés à la présente délibération et validés antérieurement par délibération et par le comité technique paritaire en date du 4 octobre 2018,

Considérant que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux privés ou professionnels distincts de ceux de la collectivité et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public.

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

Considérant que les agents du Syndicat Hauts-de-France Mobilités sont pour la plupart déjà équipés du matériel nécessaire, notamment les ordinateurs portables.

Considérant que le télétravail ne doit pas constituer un frein au bon fonctionnement des services et à la continuité du service public.

Considérant les aspects positifs du télétravail relevés par le Ministère du travail sur la décongestion routière et sur le niveau de pollution, ainsi que sur la qualité de vie et les retombées positives au travail

Considérant l'impact de la crise sanitaire du Covid-19, et la continuité de l'exécution des missions du Syndicat et des missions de service public rendues possibles grâce à la mise en œuvre antérieure du télétravail au sein du Syndicat,

DECIDE

- D'actualiser la charte intérieure et la convention individuelle relatives au télétravail en portant sur un maximum de 3 jours de télétravail et de 2 jours de présence physique, en conformité avec le Décret n°2020-524 du 5 mai 2020,
- D'autoriser une dérogation au maximum de trois jours télétravaillés par semaine, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur le site, ou à la demande des agents et pour une durée maximale de six mois (renouvelable), lorsque l'état de santé des agents le justifie,
- D'autoriser le recours ponctuel au télétravail, au moyen de l'attribution d'un volume de "jours flottants" de télétravail répartis par semaine, par mois ou par an, après demande à l'autorité hiérarchique. Ces jours flottants pouvant être cumulés avec l'organisation de jours de télétravail réguliers.
- De prendre en charge le cas échéant les dépenses d'équipements nécessaires à la mise en œuvre du télétravail, et d'autoriser le recours au matériel informatique personnel pour les autorisations temporaires tels que jours flottants ou situation exceptionnelle,
- De prendre en charge le cas échéant les coûts de connexion et d'abonnement sur justificatifs ou dans les limites fixées par les textes réglementaires notamment la circulaire de la Direction de la sécurité sociale du 7 décembre 2003 et des arrêtés Ministériels du 10 et 20 décembre 2002.

La mise en œuvre du télétravail avait été antérieurement instaurée au sein du Syndicat Mixte Hauts-de-France mobilités en juillet et décembre 2018, notamment par l'application du Décret N° 2016-151 du 11 février 2016 qui précise les conditions et les modalités d'application du télétravail dans la Fonction Publique pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

La crise sanitaire du Covid-19 imposant un confinement généralisé a permis de mettre en lumière la pertinence du recours possible à ce mode de travail, qui avait été volontairement limité dans un 1^{er} temps à 1 jour par semaine au sein du Syndicat, afin de permettre de tester l'organisation du télétravail.

Les équipes de Hauts-de-France mobilités, déjà équipées et habituées à cet exercice n'ont par conséquent rencontré aucune difficulté à s'adapter au télétravail en confinement, et l'exécution des missions du syndicat a pu être menée à terme tant d'un point de vue technique que d'un point de vue administratif dans la continuité des missions de service public.

Cette 1^{ère} mise en œuvre depuis décembre 2018 permet ainsi de dresser un bilan positif de cette activité.

- Sur 13 agents, 6 ont demandé à recourir au télétravail à raison d'un jour par semaine. Les jours choisis ont été les mardis et les vendredis, le lundi étant maintenu pour que l'ensemble de l'équipe soit présente et permettre ainsi les réunions d'équipes.
- Un agent situé à Armentières n'a pas pu voir sa demande aboutir car c'est une équipe de 2 personnes située en dehors du siège. L'arrivée du nouveau prestataire et de 3 nouvelles personnes va lui permettre de bénéficier dorénavant de cette possibilité.
- Sur les 6 autres personnes, 4 ne souhaitaient pas télétravailler et 2 n'avaient pas assez d'ancienneté car le télétravail était jusqu'alors autorisé aux agents disposant d'1 an d'ancienneté pour consolider leur intégration dans l'équipe.
- Enfin, les périodes de grève et de blocage des transports publics courant 2019 n'ont pas été des temps « subis » par les agents devant se déplacer en transports en commun, car toutes les installations permettant le télétravail étaient activées et ont pu bénéficier de ce fait également à ceux ne pratiquant pas le télétravail régulièrement

Les points positifs qui ressortent des bilans effectués avec les agents lors de leur EAP font ressortir une amélioration de la qualité de vie, grâce notamment au gain de temps dans les transports en commun (11 agents sur 13 viennent en transport en commun dont 4 à plus de 50 km d'éloignement), une amélioration de la concentration, cette journée étant pour certains d'entre eux plus spécifiquement dédiée aux « dossiers de fond » qui nécessitent calme et travail approfondi de production, et une meilleure organisation et conciliation entre sphère privée et professionnelle. Ce temps en télétravail est vécu comme une marque privilégiée de confiance de la hiérarchie et de l'employeur et renforce la motivation et le sentiment d'appartenir à une structure « moderne » et cohérente avec les politiques qu'elle porte, notamment l'amélioration des mobilités.

Ainsi, la publication du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 qui vient renforcer et conforter le rôle du télétravail, permettra courant 2020, l'autorisation éventuelle à un second jour régulier de télétravail, dans la limite des 3 jours autorisés par la loi.

AUTORISE

Monsieur le Président à prendre les engagements juridiques, financiers et comptables nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Président,
Franck DHERSIN

