

mai 2019

Ensemble

ça calfate !



Notre courrier au DGS a eu une suite !

OUF!

Toujours un constat affligeant dans certains services...

la Note du DGS - copie jointe - est explicite ! Il est bien spécifié que :
"L'objectif de souplesse doit être toujours recherché par les managers pour autoriser une **libre gestion des plages variables pour chaque agent**. Il va donc de soi que **les horaires flexibles constituent désormais une règle et un cadre de fonctionnement** à respecter dans tous les services concernés. Ils ne peuvent être encadrés que dans certaines situations particulières causées par des impératifs de service réellement justifiés."

Nous remercions Monsieur le DGS d'avoir précisé ce point important !

Nous insistons auprès de certains managers pour qu'ils n'instituent pas des règles supplémentaires allant à l'encontre de l'esprit de la délibération du Conseil Municipal instaurant les horaires variables.

Nous adressons un message à ces **managers psycho-rigides** voire... inquiets ? : traitons enfin les employés municipaux en adultes et faisons-leur confiance ; et même si une minorité ne parvient pas à s'autogérer, évitons, de grâce, de niveler par le bas et de traiter tous les personnels comme des irresponsables !!

Par ailleurs, nous avons également demandé à la DGARH qu'elle précise la notion de nécessités de service justifiées car **nous craignons encore que des interprétations à ce sujet génèrent des abus !**

Évidemment, n'hésitez pas à nous signaler tout problème dans ce domaine ..

Notre action se poursuit pour améliorer encore vos conditions de travail et pour évoluer vers une administration plus moderne ...

en page 2, la note du DGS



Marseille, le 25 avril 2019

NOTE A L'ATTENTION DE :

Mesdames et Messieurs les Directeurs
Généraux Adjointes, Directeurs et
Directeurs Généraux des Services
des Mairies d'Arrondissements

Objet : Gestion automatisée du temps de travail / Pratiques de badgeage

Le dispositif de gestion automatisée du temps de travail est opérationnel sur la plupart des sites municipaux, hormis, pour l'heure, les écoles et les crèches.

L'année 2019 est une année charnière, au cours de laquelle tous les responsables hiérarchiques doivent exercer un management de proximité, pour expliquer les nouvelles dispositions retenues en matière de temps de travail et réguler les situations qu'ils peuvent rencontrer.

Dans cette phase de démarrage, si des cycles se révèlent insuffisamment adaptés au calcul du temps de travail, la référence reste celle des badgeages réels tels qu'ils ont été enregistrés dans Azur ou dans Connect. Les ajustements éventuellement nécessaires aux cycles seront pris en temps utiles et soumis aux instances paritaires puis au vote du Conseil Municipal.

D'ores et déjà, la grande majorité des agents se sont appropriés et respectent ce dispositif ainsi que les consignes données. A travers vous, je tiens à les en féliciter. Bon nombre d'entre eux ont ainsi intégré parfaitement cette obligation, qui leur permet de mieux concilier obligations professionnelles et vie privée.

L'objectif de souplesse doit être toujours recherché par les managers pour autoriser une libre gestion des plages variables par chaque agent. Il va donc de soi que les horaires flexibles constituent désormais une règle et un cadre de fonctionnement à respecter dans tous les services concernés. Ils ne peuvent être encadrés que dans certaines situations particulières causées par des impératifs de service réellement justifiés.

Je rappelle à cet égard, le rôle moteur des DRP et SRP dans le portage dynamique du dispositif concourant aussi à la bonne appropriation des pratiques de badgeage.

Par ailleurs, quelques dérives et tentatives de fraude ont malheureusement été constatées.

Je tiens donc à rappeler fermement les règles suivantes :

- tous les agents municipaux en activité, titulaires, stagiaires ou contractuels occupant un emploi permanent sont soumis à ce dispositif de gestion automatisée du temps de travail, dès lors que le service auquel ils sont affectés en est doté ;
- le badge est individuel, il est interdit de le prêter ou d'utiliser le badge d'un autre agent ;
- la pause déjeuner prévue dans le cycle de la majorité des agents doit être respectée, tant pour le bien-être des personnels que pour l'efficacité des équipes. Le temps qui lui est consacré n'étant pas pris en compte dans le temps de travail, il convient de débadger en début de pause, puis de re-badger à la reprise du travail.

Toute fraude ou tentative de fraude donnera lieu à une procédure disciplinaire et pourrait, faut-il encore le rappeler, relever de poursuites pénales pour détournement de fonds publics.

Il appartient à chaque responsable hiérarchique de souligner cet impératif auprès de chaque agent placé sous sa responsabilité, puis de veiller à son respect avec rigueur.

Je compte sur votre entière collaboration pour participer à l'accompagnement de cette réforme, riche d'enjeux pour la modernisation de notre administration.

Jean-Claude GONDARD