

## Rapport de synthèse présentant le bilan ARTT

**Rapporteur : M. le Président**

AVIS			
Commission n°1		Bureau	
séance du 12/09/02	favorable	séance du 04/10/02	favorable

Le 1<sup>er</sup> juillet le comité de pilotage s'est réuni afin de faire un bilan de la démarche ARTT depuis 5 mois et proposer des orientations visant à comprendre et à résorber les dysfonctionnements constatés.

Deux documents permettent d'appréhender les éléments du constat et les propositions.

Le premier, support des réflexions du comité, décrit sur la base d'une analyse quantitative la situation réelle en distinguant le temps travaillé, le temps de congé et le temps ARTT, en différenciant les agents non cadres et cadres.

Il relève que pour un effectif de 28 agents ayant programmé 158 jours ARTT, 116,5 jours ont été consommés auxquels s'ajoutent l'équivalent de 230 jours réalisés en équivalent heures supplémentaires.

En croisant les catégories d'agent cadre et non cadre avec le temps congés, ARTT et heures supplémentaires programmés et pris, le solde est négatif pour les cadres avec 149 jours, alors qu'il est équilibré pour les agents non cadres.

Pour ces derniers l'équilibre s'obtient par la possibilité de payer les heures supplémentaires, qui évaluées en jours payés ont représenté 77 jours pour un coût de 6 773 €.

A la lumière de ce constat, une approche qualitative a été présentée en précisant plusieurs points :

- L'adéquation entre les activités et les moyens notamment par la mise en œuvre de mesures permettant d'optimiser le temps de travail dans le cadre d'une organisation plus adaptée des activités et des services.
- Une réflexion sur le niveau de services (ex : Ginko/contrôle) et de qualité des activités et missions qui permette d'arriver à cette adéquation.
- Des recrutements qui paraissent nécessaires dans certains domaines tels que le transport, l'aménagement, la communication et un renfort ponctuel pour le service des ressources humaines.
- Une proposition de définition de plafond temps accompagné d'un régime indemnitaire nouveau et adapté.

Sur ces bases le comité de pilotage a partagé le bilan et souhaité que puisse être quantifié, par agent, le temps de travail au regard des missions, projets, activités de chaque agent.

Il a été souligné que les heures supplémentaires notamment payées, devaient être l'exception et que la réponse pouvait se trouver par l'amélioration du management des agents ainsi que par l'apport de matériels techniques et de recrutements.

L'analyse des documents et les différents points de vue ont été étudiés par M. MORIZOT, conseil de la CAGB sur la démarche ARTT et ses propositions sont développées sous 4 aspects :

○ **LE BUDGET PAR ACTION :**

Le préalable pour mener à bien cette solution serait de déterminer les objectifs de l'organisation et les modalités en résultant, (même si l'organisation est instable à cause de son développement constant).

Il expose que le monde territorial n'utilise que pour des services techniques des ratios activités temps (entretien de locaux, espaces verts...) et que seules des activités relevant d'organisations taylorisées pourraient convenir à cette approche.

Les raisons de cette absence sont diverses et notamment culturelles

Il suggère de retenir quelques dossiers à partir desquels un budget temps prévisionnel sera affecté afin de permettre un apprentissage de l'organisation. Ce dispositif pourrait concerner des domaines à convenir avec les responsables de service.

○ **LA QUALITE ET LE MANAGEMENT**

Outre une formation accrue des responsables aux techniques du management complétée par un accompagnement individualisé en interne ou externe, il préconise un engagement dans une démarche qualité.

Ces actions sont en cours au sein de notre collectivité. La première conduite par le CNFPT a été lancée en juillet et doit prochainement faire l'objet de propositions. La seconde a débuté en interne en avril et devrait aboutir à la production des premières procédures avant la fin de l'année.

○ **L'ORGANISATION AU NIVEAU POLITIQUE**

Il relate la nécessaire réflexion collective des Elus avec les agents sur l'organisation et le fonctionnement des instances de la collectivité.

Un récent séminaire du bureau a révélé que depuis 16 mois les commissions, bureaux et conseils se sont réunis à 350 reprises pour traiter de 130 sujets différents. Ce constat exclut les réunions diverses de comités de pilotages et de groupes de travail et n'est pas sans incidence sur le fonctionnement des services et le temps de travail des agents.

○ **LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

Il est difficilement appréciable et son application ne pourrait être que forfaitaire comme le démontrent les expériences qu'il a menées dans d'autres collectivités.

Un plafond de temps devrait être déterminé et en cas de dépassement régulier il devra déclencher une analyse de la charge de travail et de l'organisation.

Il pourrait être accompagné par l'établissement d'un nouveau régime indemnitaire qui intégrerait la forfaitisation des heures supplémentaires et une approche des performances des agents dans le cadre de leurs activités.

Toutes ces réflexions démontrent qu'il faudra du temps pour mettre en œuvre ces recommandations. Toutefois, selon ce premier constat il est clair que certains secteurs occasionnent des mesures d'application immédiate pour garantir un niveau de service normal. A cet effet, il est proposé des recrutements pour les services concernés.

En conclusion et au regard de l'évolution rapide de notre collectivité, la connaissance du temps de travail des agents et l'identification de gains potentiels sont des clés indispensables pour atteindre l'objectif volontariste d'appliquer les 35 heures à tous les agents.

**Le Conseil de Communauté prend connaissance du rapport de synthèse sur le bilan ARTT.**

Pour extrait conforme,

Le Président