



INFO

VARIANT-1607H

Juillet 2021

Instances

La majorité des organisations syndicales a voté contre le dossier des 1607 heures dans les instances CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) et Comité Technique.



Contrairement au discours bien rodé de la collectivité qui voit le passage aux 1607h comme une opportunité « d'amélioration de la qualité de la vie au travail, [...] et d'articulation des temps professionnels et personnels... » (info-Projet 01 février), nombre d'agent·e·s ne sont pas convaincu·e·s et savent que cette mesure vise surtout à augmenter le temps de travail, tout en faisant des économies... Une décision qui les expose encore plus longtemps à la pénibilité de certaines tâches et une mise en oeuvre qui risque d'aggraver les inégalités entre les agent·e·s.

Surprises RH en cours...

Sous prétexte des 1607h, la collectivité en profite pour remettre en cause le guide temps de travail appliqué jusque-là (modalités horaires, astreintes, RTT...).

Une remise à plat effectuée par directions, sites, métiers, qui menace ou supprime de nombreux acquis... indépendamment de la loi de la transformation de la fonction publique...



Ainsi, la direction en profite pour rediscuter le bien-fondé de **la majoration des heures supplémentaires** (à la police municipale par exemple), des **indemnités et récupérations** déclenchées au 16ème week-end travaillé, des **récupérations majorées** (à la direction des déchets), **le décompte des congés dérogatoires**, les indemnités de dimanche (à la CRAIOL), les différents protocoles liés au **travail du dimanche** (dans les bibliothèques municipales ou à la direction des sports...), **les congés majorés** lors du départ à la retraite...

Autant de conquis sociaux balayés d'un revers de manche par la collectivité. **D'ores et déjà, toutes ces dérogations (validées hier) sont annoncées comme étant caduques aujourd'hui** : la collectivité préfère appréhender les différents cycles de travail seulement sous l'angle de sujétions globales, communes à toutes et tous, et ce, sans tenir compte des négociations antérieures qui octroyaient des compensations adaptées aux réalités des services. Le sujet des **temps de vestiaire ou de douche (revus à la baisse)**, ou encore de **démarrage d'activité** devient aussi très réglementé : à défaut de vous faire confiance, tout sera désormais minuté, contrôlé...



Parmi les principaux axes d'amélioration sur ce dossier, la collectivité a souhaité mettre en exergue l'égalité femme/homme. Pourtant... après avoir pris en compte des critères de sujétions en lien avec les rythmes de travail, celle-ci a décidé d'exclure des dérogations possibles certains personnels, dont les agent·e·s administratif·ve·s (27,2 % des effectifs de nos collectivités) représenté·e·s à **81 % par des femmes** (bilan social 2019). Une belle démonstration de son souci égalitaire...

La généralisation du télétravail s'est accélérée dans ce contexte de crise sanitaire et, si la CGT n'est pas opposée au télétravail, elle reste vigilante sur les règles qui l'encadrent et les conditions de travail qui en découlent : au-delà de la dotation parfois aléatoire de matériel informatique, **la prise en charge de sièges ou de souris ergonomiques** n'est pas traitée et les conseils de bon sens sur Naonantes ne suffisent pas pour parer aux risques réels de TMS (troubles musculo-squelettiques)...



Quant aux questions de **fraîs à domicile** (électricité, chauffage, encre...), **d'amplitudes horaires, de réglementation (travail à distance...)**, elles sont le plus souvent minimisées ou écartées.

Aussi, vos collègues élu·e·s CGT, mandaté·e·s au CHSCT, s'engagent à remettre le sujet sur la table, en rappelant notamment que certaines institutions publiques sont exemplaires en la matière...



Forfait cadre ou horaires variables ? Les cadres n'échappent pas à la remise à plat... Sous couvert de concertations avec "les partenaires sociaux", la direction pourra désormais choisir pour les agents entre différentes formules...

Des mesures qui seront applicables de façon unilatérale et inéquitable et qui sonnent le glas du forfait cadre pour de nombreux agent·e·s qui seront **demain en horaires variables ou planifiés** (exception faite pour les A 3.0, 2.1, 2.0 qui conserveront leur forfait...). Si la CGT n'est pas favorable à une extension trop grande du forfait cadre, elle souhaite que les agents puissent avoir le choix si le forfait est leur régime de gestion actuel.

Certains services se voient déjà informés sur les futures règles qui seront imposées en janvier 2021.

De nouvelles plages horaires pour une plus grande liberté ? A, B, C...

On pourrait se réjouir, de prime abord, de voir l'amplitude horaire s'étendre de 7h à 19h30, car cela peut correspondre au rythme ou au quotidien de chacun·e, mais à ce jour pas un mot sur les garanties de ne pas voir fleurir des réunions à 18h30 ou des journées plus longues encore... Les horaires variables prévoient même de pouvoir travailler **du lundi au samedi (avec badgeage bien entendu...)**.

Autant de mesures qui permettent aux agent·e·s de récupérer leurs heures mais **sans aucune majoration de temps ou d'argent...**

Des horaires fixes et des variantes RTT sont aussi prévus pour les B et les C...

Une bonne nouvelle, **l'écrêtage sera cependant allongé à 9 semaines...** Restera aux salarié·e·s de trouver le temps de récupérer les heures dues malgré la charge de travail.



À Venir... tous pareils, sauf certains...

Grâce à votre mobilisation, aux nombreuses actions et interventions de la CGT, la collectivité a fini par accepter de mettre en place "des sujétions particulières" liées aux rythmes de travail de certains métiers. Cependant, les propositions et l'application restent parfois floues... et cela reste malheureusement inéquitable...



À compter de septembre, la déclinaison et toutes ces variantes des 1607 heures vont progressivement se faire dans les directions et les services à titre expérimental : la collectivité va présenter ses orientations d'aménagements du temps de travail, service par service... Or, **certaines propositions laissent déjà entrevoir des ajustements différenciés au sein d'un même site** : pauses méridiennes, modalités d'astreintes, comptabilisation des jours fériés ou plages horaires différentes... **Etrange façon de simplifier et d'uniformiser les temps de travail comme le prétendait la direction...**

Par ailleurs, l'administration refuse d'appliquer certaines mesures qui pourraient avantager le personnel : **la direction est toujours prête pour appliquer la loi quand elle permet la régression mais pas quand elle permet l'amélioration des conditions de travail...**

Rappels et remèdes mobilisation et vigilance

Pour rappel la CGT a été à l'initiative de :

- **4 manifestations**
 - **1 pétition signée par 25% des agent·e·s** s'opposant au projet des 1607h
 - **1 dossier de propositions légales**, de *sujétions particulières* reconnaissant la pénibilité et les rythmes de travail **des 400 métiers** existants au sein de nos collectivités
 - 1 interpellation opportune de Mme la Maire-Présidente.
- Et elle a bien suivi les plus de **30 réunions** organisées par l'administration.

La CGT reste opposée à cette mise en place et continuera à se battre aux côtés des agent·e·s contre cette régression sociale sans précédent. Les seules "avancées" obtenues l'ont été notamment grâce à votre mobilisation et au rapport de force que vous avez mis en oeuvre (pétitions, manifestations...).

Pour éviter que la situation ne s'aggrave, et pour vous défendre au mieux, il est indispensable que vous continuiez à informer vos élu·e·s CGT sur ce qui est mis en place dans vos services...

- **On compte sur vous !**

