



**A l'Attention de Madame Carole DELGA,
Présidente du Conseil Régional
Occitanie**

**Objet : Lettre ouverte de l'intersyndicale CFDT CGT SUD UNSA concernant la
révision des règlements de temps de travail en CST du 7 février 2025 reporté
au 10 février 2025**

Copie : Agent.e.s régionaux, et membres du CST

Madame la Présidente,

Nos organisations syndicales ont décidé de vous écrire concernant les points de révision des règlements de temps de travail proposés en CST du 10 février prochain.

Malgré un temps restreint, nous avons pu organiser deux heures d'informations syndicales qui ont été suivies par plus de 400 personnes, puisque nous avons atteint les 300 connexions et que plusieurs agents de lycées étaient connectés derrière un seul écran.

La réussite de ce temps d'échange avec les agents est liée avant tout aux menaces pour nos conditions de travail à toutes et tous que représentent particulièrement le projet de délibération sur le temps de travail tel qu'il nous est proposé.

Il n'a pas fait l'objet d'échanges nourris avec les syndicats régionaux, ce qui risque de poser des problèmes dans leur application au quotidien s'ils restent en l'état.

Aussi, nous avons décidé de vous saisir sur des demandes de modifications, ou d'études d'impacts qui, sur certains points, sont inexistantes et ne permettent donc pas au CST de rendre un avis éclairé.

Nous avons participé à la réunion de présentation des évolutions de nos règlements de temps de travail du 16 janvier 2025, au format très descendant et sans aucune place donnée à la négociation.

Nous avons, organisation par organisation, porté des propositions dont certaines ont été retenues, mais cela ne saurait être suffisant.

Lors de notre rencontre avec le Directeur Général des Services du 3 février 2025, nous avons pu obtenir l'envoi des correspondances Région/Préfecture ainsi qu'une ouverture pour des propositions de révisions à condition que cela ne soit pas contraire aux injonctions du Préfet.

C'est dans cet état d'esprit que nous vous écrivons afin de vous présenter plusieurs revendications communes concernant ces règlements.

En effet, s'ils sont appliqués en l'état, ces règlements seront sources d'inégalités de traitement entre agents de la collectivité, et auront pour conséquences immédiates une forte augmentation de la charge de travail de la majorité des agents, à commencer par celles et ceux qui sont soumis au port d'une tenue de travail.

Cette dégradation des conditions de travail touchera notamment les lycées et les CREPS du fait des modalités proposées par la collectivité pour les sujétions, ou du fait d'organisations du travail qui n'ont fait l'objet d'aucune évaluation transparente et partagée des risques professionnels et des conséquences en termes d'organisation du travail et de santé, ce qui est le cas, par exemple, des plannings tournants: alternance du travail les matins et après-midi suivant différentes temporalités (semaines, mois, vacances à vacances, semestres...). Ces derniers sont pourtant fortement encouragés par les techniciens de la DEJOS et de la DQVTF alors qu'il n'y a jamais eu aucune saisine préalable de la F3SCT malgré nos demandes, et que le règlement proposé n'identifie aucune sujétion liée à cette organisation.

Plus grave encore, certaines dispositions ouvrent la voie à des organisations du travail dans les lycées et les CREPS le samedi et le dimanche sans aucune compensation, puisqu'un minimum de 10 dimanches est requis mais qu'aucune sujétion n'est prévue en dessous. Alors que le règlement de temps de travail du CREPS de Font Romeu prévoyait des garde-fous (comme la limitation du nombre de dimanche ou WE travaillés par mois), la mesure proposée par la collectivité ouvre la voie à des pratiques d'optimisation des plannings sans respect de la santé ou de la vie personnelle des agents, ce qui rend la proposition inacceptable en l'état.

I. Revendications concernant tous les agents soumis au port d'une tenue de travail : Temps d'habillage/ déshabillage / douche et organisation du travail

Vous avez su tenir compte de la jurisprudence pour limiter la non prise en compte des temps d'habillage, déshabillage et douche comme temps de travail effectif. Pour autant, sans réorganisation des missions des agents concernés, cela se traduira tout de même par une augmentation du temps de travail de plusieurs heures par semaine de la journée de travail mais aussi du temps passé sur le lieu de travail sans être comptabilisé.

Sans aménagement, cette mesure risque d'impacter très fortement la majorité des agents de catégorie C des filières techniques, aux métiers déjà usants :

- En augmentant d'autant leur charge de travail quotidienne (alors que ce sont déjà des métiers qui sont concernés par une forte usure professionnelle et des absences maladie nombreuses), ce qui se surajoute à l'élargissement du cycle hebdomadaire travaillé aux samedis/dimanches sans compensation (en fixant un seuil trop élevé de reconnaissance des pénibilités au sens décrit par le Préfet dans son courrier) ;
- En leur imposant de venir plus tôt sur leur lieu de travail et d'en partir plus tard, ce qui est très pénalisant pour des agents qui ont déjà des horaires atypiques ;
- Et en les contraignant de fait à rester en tenue de travail donc sur leur lieu de travail durant leur pause méridienne, car la réalité de l'organisation du travail dans les lycées

ne leur permet pas de se changer et ainsi de pouvoir vaquer librement à leurs occupations, et sans non plus leur accorder la journée continue (voir plus bas).

Au sein du projet de délibération, aucune mesure n'est proposée pour limiter voire supprimer les risques liés. Nous proposons à cette fin de revoir l'organisation de la prise de fonction (qui n'est pas obligatoirement synonyme de prise de service en tenue de travail) et de la fin de fonction pour l'ensemble des métiers concernés : ERM, ARL, ARC, agents des ateliers portuaires, agents du protocole... Nous demandons également de revoir la liste des métiers concernés par la journée continue, car en l'état il y a une inégalité de traitement entre les agents de la restauration administrative de Toulouse et ceux de la sécurité par rapport aux autres agents.

Concernant les agents de la restauration administrative de Toulouse, nous demandons la suppression de la mention "la prise de poste en production, en tenue, sera effective à 7h" afin de pouvoir laisser la possibilité d'une organisation du début de journée qui permette de distinguer la prise de fonction de la prise de service (qui équivaut ici à la prise de poste), et ainsi préserver le temps d'habillage en temps de travail effectif, via une organisation des missions et de la journée de travail différentes tout en respectant les injonctions préfectorales.

II. Revendications concernant les sujétions

Certaines réductions de temps de travail que nous avons négociées dans les règlements précédents dans un contexte de passage imposé aux 1607 heures qui a augmenté de près de 40 heures par an notre temps passé au travail, ont été traduites en sujétions dans le projet présenté, pour une mise en conformité avec la réglementation permettant une dérogation aux 1 607 heures.

Rappelons que la circulaire LANG de 2001 précisait sur ce sujet que « *Les heures concernées sont majorées au moyen d'un coefficient multiplicateur, sans toutefois que le total des obligations de service, majorations comprises, n'excède la durée annuelle de référence.* » Il n'y avait aucun seuil minimum de déclenchement ni aucun plafond aussi bas que ceux que vous proposez, comme il n'y en avait pas non plus dans les règlements de temps de travail régionaux.

La fixation de ces seuils et de ces plafonds est donc une régression importante et nous demandons de les corriger car en l'état ils ne sont pas acceptables et ne répondent pas non plus aux exigences réglementaires.

Plus grave encore, cela ne répond pas non plus à la demande du préfet qui rappelle qu'*une sujétion ne peut être liée à la fréquence ou à la répétition de tâches pénibles ou à la dangerosité de la mission ou du poste*" et que *"les sujétions particulières liées à l'exercice de missions sont identifiées, il convient d'accorder pour tous les agents qui les effectuent, à l'intérieur de leur cycle de travail habituel, une réduction de temps de travail."*

Votre courrier de réponse au Préfet en date du 15 novembre 2024 met en avant les contraintes budgétaires et l'impossibilité que vous auriez de réduire le temps de travail pour tous les agents concernés. **Votre proposition de limiter les sujétions accordées via la fixation de seuils minimums à atteindre (seuils très élevés, facteurs d'inégalité de traitement, sans**

aucune borne maximum, sans aucun cadrage de la pratique), porte à nos yeux une atteinte particulièrement grave aux droits des agents qui seront sous les seuils de réduction, sans aucune recherche de régulation des missions pénibles.

A noter que seul le règlement du temps de travail des CREPS de Montpellier et Toulouse précise une forme de régulation : *"du fait de la nature de l'activité, de la présence de sportifs sur site, du fonctionnement propres au CREPS, certains agents peuvent être amenés à intervenir les samedis et/ou dimanches. Dans ce cas, les agents doivent pouvoir bénéficier a minima chaque mois d'un WE sans activité"*.

Nous demandons que ce type de régulation soit étendu, que les planchers soient supprimés mais que des plafonds soient fixés pour limiter le nombre d'occurrences, en adaptant chaque sujétion aux différents contextes de travail mais aussi aux effectifs en présence.

Nous pouvons synthétiser les sujétions présentées dans un tableau pour faire ressortir les oublis et les inégalités de traitement entre agents travaillant dans des situations comparables (en annexe).

Nous demandons :

- **La suppression du nombre de jours minimums pour le travail du dimanche ou le WE, les horaires décalés et les horaires fractionnés, pour les ARL et les ARC,** sans cela les agents travaillant moins de 10 occurrences n'auraient aucune compensation. Ainsi rédigée, cela ouvre la porte à une forme de généralisation du travail le dimanche dans l'ensemble des lycées et CREPS qui ont un internat sans aucune compensation si les encadrants le répartissent sur tous les personnels. Cela peut même permettre de contraindre des agents à travailler plusieurs WE ou dimanches par mois, toujours sans compensation. C'est d'autant plus vrai qu'il n'est pas indiqué sur le règlement du temps de travail des ARL la référence au cycle hebdomadaire de travail du lundi au vendredi, contrairement aux rappels du Préfet sur la nécessité de bien définir le cycle de travail. **Nous demandons donc de faire figurer cette mention et de préciser que la semaine d'activité se répartisse sur cinq journées au moins, à l'exception de celle des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité inférieure ou égale à 80 % d'un temps plein.** Enfin, un tel changement dans l'organisation du temps de travail des ARL devrait s'accompagner d'une révision des dotations en poste si elle est adoptée en l'état, et que les missions de maintenance pourraient être couvertes par un dispositif d'astreintes uniquement.

A noter que cela crée une **inégalité de traitement entre agents** quand, par exemple, les agents de la restauration de Toulouse ont accès à des heures supplémentaires avec majoration (1h30 récupérée pour 1h travaillée un dimanche ou un jour férié), les encadrants de lycées préféreront intégrer moins de 10 dimanches dans le planning annuel sans compensation, d'autant que même la sujétion proposée à partir de 10 occurrences est inférieure à un taux de 1.5 donc moins avantageuse que le régime des heures supplémentaires! Cela se rajouterait à la comptabilisation de la pause méridienne comme temps de travail effectif uniquement pour les agents de la sécurité et ceux de la restauration administrative de Toulouse, sans que cela ne soit accepté pour les agents de restauration des lycées ou CREPS (sur quel argument ?) et cela alors même que la

collectivité s'est appuyée sur les similitudes des postes de restauration ASG et ARL pour l'alignement du RIFSEEP.

- **L'uniformisation des sujétions qui présentent en l'état des plafonds annuels inégaux entre les CREPS et les Lycées concernant le travail le dimanche ou le WE** (72h vs 180 heures), notamment dans le cas des lycées qui disposent d'un internat accueillant les élèves le WE. En effet, si certains agents de lycées travaillent le dimanche, ils travaillent aussi très souvent le samedi. Leur situation est similaire aux personnels du CREPS de Font-Romeu. Comment expliquer une telle différence de traitement pour des agents amenés à travailler sur un même site, avec des conditions d'accueil quasi identiques comme c'est le cas du Lycée et du CREPS de Font Romeu ? La réforme Blanquer et la spécialisation de plus en plus grande des lycées, sans oublier la présence de CPGE, ont modifié en profondeur le bassin de recrutement des élèves, et donc l'organisation du travail dans ces lycées sans que cela n'ait fait l'objet d'une évaluation partagée.
- Il y a encore 2 postes officiels de veilleurs de nuit dans les CREPS mais pour autant le **projet de règlement ne propose pas de réduction du temps de travail pour les veilleurs de nuit des CREPS. Nous demandons que cette situation soit corrigée.**
- La **reconnaissance de la pénibilité liée à la sujétion "Modulation importante du cycle de travail"** pour les ARL qui travaillent en **plannings tournants lors d'un même cycle scolaire**, organisation du travail qui devrait leur donner droit à une réduction de la durée de travail. Or, cette organisation du travail n'était pas préconisée dans le règlement négocié en 2017. Aussi, avant une quelconque mise en place de ce type de planning, **nous demandons la réalisation d'une étude d'impacts sur la santé et les conditions de travail des ARL, ainsi que la définition de préconisations liées à ce cycle de travail afin de limiter les risques pour la santé des agents et favoriser l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle** (voir plus bas).
- Pour les ateliers portuaires, il est reconnu la pénibilité des métiers de par leur classement en catégorie active, entre autres. Or, rappelons que **le métier de lingerie est lui aussi classé en catégorie active**, comme le rappelle le site de la CNRACL : *"S'agissant de la spécialité buandier, la fonction de buandier comporte à l'exclusion de tout autre tâche, le tri et la manipulation du linge souillé, le séchage et le repassage du linge (Circulaire n° DH/8D/88 - 266 du 17 octobre 1988)"*. **Nous demandons la reconnaissance des postes de lingerie dans tous les lycées, poste quasi exclusivement occupé par des femmes, et l'application d'une sujétion en lien avec la pénibilité de ce métier de 33 heures par année scolaire par égalité de traitement avec les agents des ateliers portuaires.**

En résumé, pour les ARL et les ARC nous demandons que les sujétions accordées pour les lycées et les CREPS soient pour le dimanche (et les jours fériés) appliquées avec un coefficient multiplicateur de 2, et ce dès le 1er dimanche travaillé, de 1.2 pour les horaires décalés/ ou fractionnés ou samedi travaillé, et ce dès la première occurrence, et de 1.5 pour les plannings tournants au titre de la modulation importante du cycle de travail s'ils devaient être mis en place après étude d'impact, le tout cumulable.

Les heures concernées devraient alors être majorées au moyen d'un coefficient multiplicateur, sans toutefois que le total des obligations de service, majorations comprises, n'excède la durée annuelle de référence.

Nous demandons que les agents puissent tous bénéficier d'un WE minimum de repos complet (deux au minimum en cas de remplacement pour cause de maladie d'un collègue) par mois et que le nombre de WE ou dimanches travaillés soit plafonné dans le cycle.

Enfin, nous souhaitons qu'il soit d'abord fait appel aux agents volontaires, et qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail des contractuels et des apprentis.

Nous souhaitons également rappeler que les éléments de contraintes physiques évoqués pour les agents des ateliers portuaires peuvent, pour la quasi-totalité, se retrouver dans les métiers de la maintenance, et notamment pour les ERM. **Nous demandons donc l'ouverture d'un travail d'évaluation de cette pénibilité et d'adaptation des conditions de travail des ERM.**

III. Une non prise en compte dans les projets de règlements de la pratique des plannings tournants, malgré leur préconisation par la DEJOS dans les lycées sans aucune validation des organisations syndicales

Le [site du ministère du travail](#) indique : *"La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que **le travail en équipes successives alternantes**, appelé plus communément **travail posté** désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». Le travail posté, comme par exemple les **3x8, 2x8, 2x12**, fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste horaire de nuit. Cette organisation engendre des **risques spécifiques** pour les travailleurs, appelant des **moyens de prévention adaptés**."*

L'organisation du travail telle qu'elle est décrite dans l'article sur [le lycée de Rascol sur l'Intranet en date du 24 janvier 2025](#) décrit une organisation en 2*8 (deux 2 équipes sur des tranches de 8 heures), avec une alternance de semaines : 3 semaines du matin, une du soir. L'article précise que l'ancienne organisation en semaine A / semaine B avec alternance matin / soir était fatigante et source d'usure... Sans qu'aucune de ces deux organisations du travail, qui sont de facto des plannings tournants, n'aient fait l'objet d'une analyse des risques professionnels, sans ce que cela ne soit reconnu comme facteur de pénibilité justifiant l'octroi d'une sujétion, et sans que la F3SCT n'ait été saisie pour avis sur cette organisation alors même qu'elle est préconisée par les services régionaux.

Dans ce contexte, nos organisations demandent la suspension de ces organisations du travail et la mise en place d'une évaluation des risques en fonction de l'ensemble des organisations possibles, avec la F3SCT régionale et en lien avec les services de médecine de prévention.

En l'état, le règlement du temps de travail ne prend pas en compte la réalité de la pratique, ce qui est contradictoire avec le fait que les techniciens DEJOS la préconisent dans de nombreux

établissements, parfois même avec un changement en cours d'année scolaire ce qui désorganise les équipes et nuit à leur équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Il méconnaît également les échanges du CTP de décembre 2017 qui avaient amené le Directeur Général des Services à proposer une valorisation des heures du soir afin de décourager la pratique des plannings tournants et ainsi rendre plus attractifs les postes du soir.

IV. Revendications concernant la journée continue

Les agents bénéficiant de la journée continue, c'est-à dire de la prise en compte de la pause comme temps de travail effectif sont :

- Les agents de sécurité de Toulouse (45 minutes)
- Les agents de l'unité restauration collective de Toulouse, son encadrant et ses agents administratifs (30 minutes)
- Les agents des lycées dont l'autorité fonctionnelle le décidera, avec un ajout de la part de la collectivité qui n'est pas une exigence du Préfet mais bien du Directeur Général des Services (qui en avait déjà fait mention dans une note transmise aux autorités fonctionnelles) et qui précise que "*cette solution ne peut être qu'individuelle et exceptionnelle*"(minimum 30 minutes). **Nous demandons le retrait de cette mention car elle correspond à la quasi-totalité des situations de travail dans les lycées.**

Nos syndicats revendiquent que cette journée continue soit reconnue pour les ARL car leur situation correspond pleinement à la définition donnée par le Préfet.

Cela est justifié par la mention « *si toutefois en raison des nécessités impérieuses et absolues de service et à titre exceptionnel, un agent étant en pause (donc pas à disposition immédiate de son employeur) est amené à intervenir (ce qui suppose qu'il est joignable à tout moment et qu'il est en tenue de travail, alors que le port de la tenue de travail est le signe de sa disponibilité immédiate comme l'indique la jurisprudence), le temps est considéré comme du temps de travail effectif ...* » qui est contradictoire avec le raisonnement appliqué pour la définition du travail effectif concernant le temps d'habillage/déshabillage/douche ». **Un agent ne peut en effet pas être à la fois en pause méridienne et à la fois prêt à intervenir en cas de nécessité impérieuse.**

Aussi, pour les ARL et leurs encadrants, en restauration (y compris les cuisines centrales), maintenance, accueil et entretien, nous demandons la reconnaissance de la journée continue par égalité de traitement avec les agents de la restauration administrative de Toulouse et ceux de la sécurité, et en conformité avec la réalité de leurs missions. En effet, en dehors des agents d'accueil qui seraient soumis à une journée coupée (ce qui est déconseillé par le règlement), il est matériellement impossible de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles avec une pause méridienne de 30 minutes sans pouvoir se remettre sur son temps personnel en tenue civile au départ, puis se remettre en tenue de travail au retour, considérant que dans la réalité du travail la majorité des agents des lycées mangent en tenue de travail, sur leur lieu de travail et ne peuvent donc vaquer librement à leurs occupations. Ils sont par ailleurs poussés à manger sur leur lieu de travail du fait de la présence d'une restauration scolaire qui est la justification utilisée par la collectivité pour ne pas leur attribuer de tickets restaurants les jours de son ouverture. Donc le temps de pause méridienne constitue un temps de travail effectif car les ARL ne peuvent vaquer librement à des occupations personnelles et sont astreints à rester sur place pour la pause méridienne et sont à la disposition de l'employeur (cf. C.Cassation 3 novembre 2005 n°04-10935).

Concernant les ERM et les agents des ateliers portuaires, nous demandons d'appliquer cette même réflexion, tenant compte du fait que de nombreux agents mangent en tenue de travail, ce qui est particulièrement vrai lors des horaires d'été, en période de fermeture des restaurations scolaires. Une réduction de la durée de la pause pourrait aussi être envisagée pour les agents qui sont en chantier.

V. Revendications concernant les RTT des agents des lycées

Concernant les agents des lycées dont le cycle de travail est annualisé, nous demandons à supprimer la référence aux RTT dans le sens où la définition des RTT ne correspond pas à leur situation.

En effet, dans leur cas de figure, les 1607 heures sont lissées sur le planning, pour répondre à la saisonnalité de leurs missions qui dépend de la présence des élèves.

Les jours qui ne sont pas des jours travaillés ou des jours de congés sont des Jours Non Travaillés, comme le pratiquent la Région Nouvelle Aquitaine ou encore la Région SUD :

3.1 Le cycle annuel de travail

Le temps de travail des agents des lycées est annualisé. La période de référence, en matière d'annualisation et de droits à congés annuels et Jours Non Travaillés correspond à l'année scolaire (1^{er} septembre - 31 août).

3.9 Les jours non travaillés en période de vacances scolaires

Le positionnement par l'autorité fonctionnelle des jours non travaillés sur les périodes de vacances scolaires permet de respecter le temps attendu dans le cadre de l'annualisation du temps de travail des agents.

Les jours non travaillés (JNT) sont à positionner dès lors que tous les congés annuels et les jours de fractionnement sont posés.

3.10 L'impact des absences maladie sur les jours non travaillés

Les congés pour raisons de santé (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, accident de trajet, accident de service ou maladie professionnelle) ne réduisent pas le nombre de jours non travaillés.

Inversement, les absences pour raisons de santé sur des périodes de congés ne génèrent pas la restitution de jours non travaillés.

Nous demandons que cette définition soit appliquée aux agents des lycées en Occitanie et que les matrices des plannings permettent de distinguer de manière explicite les jours de congés.

Le [CDG44 confirme cette analyse](#) dans sa FAQ temps de travail : *"Les agents dont le travail est annualisé ont droit à des jours de congés annuels et des jours de fractionnement (si les conditions sont remplies). Au planning, sont notés : les jours de travail, les jours de congés, les jours non travaillés, les autres absences (formation, arrêt maladie, absences sur autorisation...)"*.

VI. Revendications concernant les astreintes dans les lycées

Lors de la réunion de présentation du 16 janvier 2025 portant sur les projets de règlements de logements de fonction, il a été présenté des tableaux recensant les différentes situations en lien avec les astreintes. **Nous demandons à ce que ces tableaux nous soient transmis et que la situation des agents amenés à effectuer des astreintes sans logement soit clarifiée (rémunération, prise en compte du temps de travail, frais de déplacement...).** Nous souhaitons également que la nature des astreintes soit précisée, ainsi que les missions réalisables en astreinte pour les agents logés en COP donc la fiche emploi ne prévoit pas en l'état de réaliser des astreintes.

VII. Revendications concernant l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

Nos syndicats demandent le respect des engagements que vous avez pris tant dans les lignes directrices de gestion 2025-2029 que dans le plan égalité femmes-hommes 2025-2027 adopté fin 2024.

Nous demandons que les agents des lycées puissent :

- **Refuser de droit de travailler via un planning tournant (cf. cas de figures cités plus haut)**
- **Bénéficier de quelques jours de congés flottants à poser à leur convenance dans l'année, sous réserve des nécessités de service bien entendu. Cette solution, conforme à la réglementation, existait avec la circulaire LANG et est appliquée en Nouvelle Aquitaine, en Région Hauts de France...**

Pour les agents ERM, nous demandons qu'ils puissent bénéficier de temps partiel y compris lorsqu'il n'est pas de droit, ce qui permettra de rendre les métiers de la maintenance plus attractifs pour les femmes notamment.

Par ailleurs, **nous rappelons que les jours de fermeture imposés (ASG, ERM...), ne peuvent être pris sur des congés mais doivent être pris sur des RTT** (cf. *règlement des ERM "Noël : ces jours seront pris sur les jours de congés"*).

Nous attirons enfin votre attention sur des éléments ne figurent pas dans nos règlements de temps de travail et qui sont stipulés dans le règlement adopté par la Région Nouvelle Aquitaine, région comparable en termes de catégories de personnels mais aussi en termes de couleur politique. Ainsi, leur règlement aborde la question des aménagements horaires :

1.4 Les aménagements horaires

1.4.1 Les femmes enceintes

A partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent demander l'autorisation à l'Administration, sur attestation de leur médecin traitant, d'effectuer une heure en moins par jour. Cette heure est donc rémunérée par l'Administration mais non effectuée par l'agent.

1.4.2 Les raisons médicales

Sur avis du médecin du travail, tout agent peut demander l'autorisation à l'Administration d'un aménagement de ses horaires de travail.

1.4.3 Les agents en situation de handicap

Des aménagements, horaires notamment, peuvent être apportés à l'organisation du travail des personnels en situation de handicap, à la demande des agents concernés, et dans le respect des nécessités de service.

1.4.4 Les intempéries et catastrophes naturelles

Dans le cadre d'intempéries, de catastrophes naturelles, de canicule, une adaptation du temps de travail quotidien peut être mise en place. Après alerte du Préfet de Région, le Président de la Collectivité pourra permettre aux agents de déroger aux plages fixes obligatoires sur une période donnée (dates de début et de fin annoncées).

Les agents seront informés par mail dans les meilleurs délais.

Ces mentions, si elles paraissent évidentes, ont le mérite de faire le lien entre temps de travail, aménagement de postes, handicap ou encore intempéries, avec la possibilité de faire référence aux protocoles en vigueur au sein de notre collectivité mais aussi au règlement de télétravail qui ouvre la possibilité de pouvoir télétravailler lors d'intempéries (article 4.3.2).

VIII. Revendications diverses - situation des membres des organisations syndicales

En l'état du règlement de temps de travail des services généraux, il est factuellement demandé aux agents en ASA syndicales de pointer sauf s'ils sont en décharge totale, ce qui ne correspond pas à la réalité de la pratique, sachant que les agents en ASA ne sont pas tenus de se rendre sur leur lieu de travail habituel. Il serait plus juste d'écrire que les personnels qui sont en ASA syndicale ne sont pas tenus de pointer.

Par ailleurs, nous rappelons que la durée des ASA syndicales n'est pas intégrée dans les matrices, notamment celles en article 18 nécessitant un déplacement et dépassant la durée journalière de travail. Nous demandons que cela soit pris en compte.

Parce que nous sommes convaincus que vous saurez entendre les attentes des agents, nos arguments et nos propositions qui n'ont qu'un objectif, ne pas dégrader davantage nos conditions de travail alors qu'elles sont déjà sources de nombreuses absences, de maladies professionnelles, d'accidents de service, nous serons présents en CST pour faire en sorte que les futurs règlements de temps de travail ne soient pas que le fruit des injonctions préfectorales mais aussi le résultat d'un dialogue social ouvert et fructueux.

Dans la poursuite des échanges constructifs que nous avons eus avec le Directeur Général des Services le 3 février dernier, nous demandons de modifier l'ordre des points du CST du 10 février et de placer le point sur les règlements de temps de travail en point 1. Nous demandons que le Directeur Général des Services soit présent pour les débats sur le temps de travail afin d'avoir l'assurance que nous pourrions progresser collectivement sur le contenu des règlements proposés, et les suites à y donner.

Le dialogue social devra nécessairement se poursuivre avec une meilleure association de la F3SCT dans le travail mené sur les causes des absences des agents, en lien avec leurs conditions de travail tel que vous l'avez mis en avant auprès du Préfet.

Nous avons soulevé plusieurs points dans ce courrier qui nécessitent un travail approfondi et partagé afin de pouvoir identifier les sujétions permettant de réduire le temps de travail dans le but d'amoindrir la pénibilité et l'usure professionnelle de nombreux postes.

Comptant sur la réactivité de vos services et sur votre capacité à rester ouverte à un dialogue constructif avec nos organisations syndicales, veuillez recevoir, Madame la Présidente, nos sincères salutations.

Fait à Montpellier/Toulouse, le 5 février 2025

**Les Secrétaires Généraux et Porte-Parole des Syndicats
CFDT CGT SUD et UNSA du Conseil Régional Occitanie**

ANNEXE : ANALYSE DES SUJETIONS PROPOSEES

Sujétions possibles (décret 2001- 623 article 2 du 12 juillet 2001)	Travail de nuit	Travail dimanche / WE FERIES???	Travail en horaires décalés	Travail en équipes	Modulation importante du cycle de travail	Travaux pénibles ou dangereux	Diminution accordée
Agents de sécurité emploi posté HDR Toulouse	Oui Alternance jour/nuite Cycle spécifique	Oui	Oui 6h30 –18h30 18h30 –6h30	Oui Présence permanente Plages de 12h		Station debout prolongée	Moins 220 heures / an
ARL Entretien Restauration Maintenance Accueil		Oui Reconnu si plus si plus de 10 fois /an Max 72h de réduction / année scolaire Ouverture à la généralisation du travail le dimanche pour tous les lycées avec Internat	Oui 6h30 – 15h – 15h30 Journée de 8h30 à 9h Sujétion si au moins 10 fois dans l'année travail avant 6h ou après 19h)	Oui notamment pour les équipes d'entretien et de maintenance	Journées fractionnées Coupure de plus de 3 heures si plus de 10 fois / an Travail en plannings tournants => OUBLIÉ	Plonge (Reconnue en Nouvelle Aquitaine) Les buandiers (équivalent des agents de lingerie) font partie des catégories actives de la FPT mais ne sont pas reconnus comme tels en Occitanie	Moins 54 heures maximum pour horaires décalés Et moins 72h max Pour travail le dimanche Travail dimanche et horaires décalés : cumulables Et 30 minutes de moins par jour / journée fractionnée
ARC	Oui pour les veilleurs de nuit qui ne sont pas cités dans la délibération	Oui CREPS FR tous les agents Minimum 10 fois / an Et CREPS M et T : agents accueil	<u>oui</u> <u>CREPS T et M</u> Accueil avant 7h ou après 21h Autres : avant 6h ou après 18h <u>CREPS FR</u> : idem avant 6h et après 21h et autres avant 6h ou après 18h	Oui			<u>CREPS T et M</u> Moins 54 heures maximum pour horaires décalés / année civile <u>CREPS FR</u> Moins 54 heures maximum pour horaires décalés / année civile Et moins 180h / an pour travail le WE Travail dimanche et horaires décalés : cumulables

Sujétions possibles (décret 2001- 623 article 2 du 12 juillet 2001)	Travail de nuit	Travail dimanche / WE FERIES???	Travail en horaires décalés	Travail en équipes	Modulation importante du cycle de travail	Travaux pénibles ou dangereux	Diminution accordée
Ateliers et Génie Civil portuaires Chaudronnier scaphandrier, soudeurs, grutiers, maçons, mécaniciens, électromécaniciens, hydrauliciens hydrographes				Oui pour les pontiers		Contraintes posturales, physiques ou météorologiques liées au travail en extérieur qui ne peuvent être totalement compensées par des EPI). Certains reconnus en catégorie active par la CNRACL Manutention manuelle de charge Travail en hauteur Utilisation d'engins, d'outils tranchants et des machines outils	Réduction de 33h du temps de travail par année civile
ERM						Aucune reconnaissance de pénibilité Alors que contraintes posturales, manutention, travail en hauteur...	
Agents du standard et filtrage				Travail par équipes non reconnus Comme sujétion Avec cycles ouverture et cycle fermeture			

Sujétions prises en compte

Sujétions non prises en compte ou insuffisamment prises en compte