

juin 2018

Ensemble

spécial temps de travail



Propositions sur le temps de travail

Comme vous le savez maintenant, le passage aux 1607 heures est prévu dès le 1^{er} janvier 2019.

La validation des cycles en CT est programmée à l'automne 2018 et des badgeuses seront progressivement mises en place dans les services municipaux. Cette dernière a fait l'objet d'une concertation avec **toutes** les organisations syndicales (miracle !)

La concertation a porté sur les cycles standards :

le premier point à traiter était de déterminer la façon optimale du passage aux 1607 heures dans le respect des contraintes réglementaires et dans l'intérêt du service public ainsi que du bon fonctionnement des services, mais aussi dans **votre** intérêt.

Le second point concernait la préparation de l'arrivée de la badgeuse tout en étudiant la possibilité de fonctionner en horaires variables.

Les délais de concertation ont été très courts mais nous étions prêts ! Nous avons rencontré les DG et DGA, le DGARH, le DGAS et le DGS.

Pour les cycles dérogatoires ou spécifiques, la concertation est prévue d'ici à l'automne prochain.

Nos sections syndicales CFTC et CFE/CGC sont heureuses de vous présenter le bilan de ces travaux.

Pascale Longhi et Ludovic Bedrossian



I Rappel des principes formulés par l'Administration

(note de service du DGS du 16 avril 2018)

- 1607h annuelles sauf sujétions particulières en cours d'expertise par AMO dédiée
- élargissement des amplitudes horaires d'ouverture au public si possible
- prise en compte des potentialités offertes par les progrès technologiques
- pour les directions fonctionnelles, innovations fondées sur la mutualisation, la rationalisation et la dématérialisation
- choix entre différents cycles hebdo pour les agents
- horaires variables

I Rappel des principes formulés par nos organisations

- qualité du service rendu aux usagers du SP
- qualité de vie et santé au travail
- besoin de reconnaissance et de confiance des agents
- qualité de vie personnelle
- contraintes de vie personnelle
- outils NTIC
- pouvoir d'achat.

1) le choix entre 4 cycles

Nos propositions

Ce que l'Administration a décidé

Horaires pour un temps plein	RTT correspondantes	Horaires pour un temps plein	RTT correspondantes
Solution 1 journée de base 35h/semaine (7h/jour)	0 jour	Solution 1 journée de base 35h/semaine (7h/jour)	0 jour
Solution 2 journée courte pas de modification 37h30/semaine (7h30/jour)	14 jours	Solution 2 journée courte pas de modification 37h30/semaine (7h30/jour)	14 jours
Solution 3 journée normale 38h45/semaine (7h45/jour)	21 jours	Solution 3 journée normale 38h25/semaine (7h41/jour)	19 jours
Solution 4 journée longue 40h/semaine (8h/jour)	27,5 jours	Solution 4 journée longue 39h/semaine (7h48/jour)	22 jours

Notre appréciation sur le projet de l'Administration

Bien !

on y retrouve nos propositions... à quelque chose près !

Rappel des principes formulés par nos organisations suite...

2) la souplesse

Nos propositions pour les services qui ne reçoivent pas du public

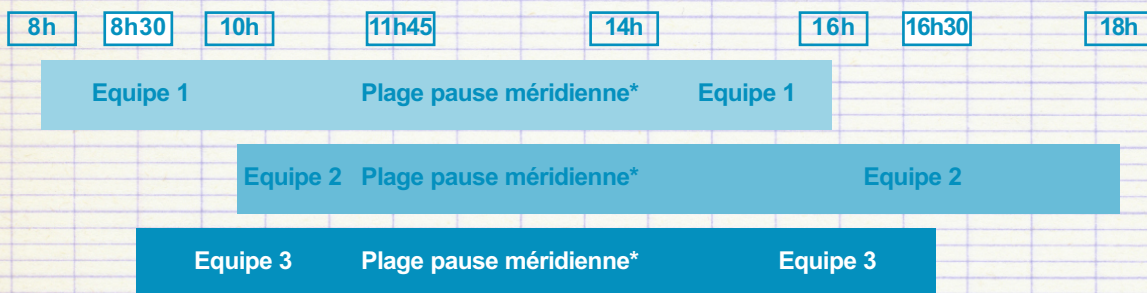


Ce que l'Administration a décidé



Nos propositions pour les services qui reçoivent du public

Roulement par équipe



Pour ces services, la spécificité de leurs horaires sera présentée au CT de l'automne prochain. N'hésitez pas à nous faire parvenir vos besoins et propositions sur ces cycles spécifiques.

Notre appréciation sur le projet de l'Administration

Décevant !

peut nettement mieux faire !

La prise en compte des contraintes du matin est inexistante.

A revoir !

II Mesures transitoires pour les services ne disposant pas encore d'outil de gestion du temps de travail

1 - Ce que nous avons proposé : un seul cycle en attendant la badgeuse

Horaires pour un temps plein

38h45 par semaine (7h45 par jour) soit 1/4h de plus par jour que le cycle à revoir + aménagement d'horaires possibles (RTT correspondantes = 21 jours)

2 - Ce que l'Administration a décidé

Choix "collégial" au sein de chaque entité entre l'un des 4 cycles et entre 2 horaires "journée longue - journée courte"

Cela ne signifie pas que l'on doit vous imposer un cycle !

Temps de travail hebdomadaire	Temps de travail quotidien	Matin	Après-midi	Droits ARTT
35h journée courte	7h	8h30-12h	12h45-16h15	0
35h journée longue	7h	8h30-12h	14h30-18h	0
37h30 journée courte	7h30	8h30-12h15	13h-16h45	14
37h30 journée longue	7h30	8h30-12h15	14h30-18h15	14
38h25 journée courte	7h41	8h30-12h20	13h05-16h56	19
38h25 journée longue	7h41	8h30-12h20	14h30-18h21	19
39h journée courte	7h48	8h30-12h25	13h10-17h03	22
39h journée longue	7h48	8h30-12h25	14h30-18h23	22

Pas de variabilité sans la pointeuse interfacée avec AZUR

Cela ne signifie pas que les aménagements d'horaires sont supprimés !

Bien au contraire, ils restent possibles jusqu'à la mise en œuvre de la pointeuse !

Notre appréciation sur le projet de l'Administration

Peut nettement mieux faire !

la souplesse ne sera possible qu'avec la badgeuse interfacée avec Azur.

En attendant, on reste dans un flou artistique au sujet des ménagements d'horaires. Qui restent liés au bon vouloir des managers !

III Cycles de travail, les contreparties que nous demandons

40 heures de plus par an cela signifie, selon la Chambre Régionale des Comptes, un gain de 10 millions d'euros annuels pour l'Administration et de 280 ETP pour les agents, c'est aussi une diminution de leur taux horaire de travail.

- * l'introduction du télétravail
- * la clarification pour les cadres des permanences obsolètes jusqu'à 18h 30 (il est temps de rafraîchir ce vieux concept, notamment en utilisant les NTIC)
- * la rédaction d'un règlement transparent sur le temps de travail
- * des espaces de coworking
- * la monétisation du CET
- * la revalorisation de la part mutuelle (ridiculement basse par rapport à celle de la Métropole)
- * une offre de prévoyance
- * la revalorisation du Régime Indemnitare

Notre appréciation sur le projet de l'Administration

Très insuffisant !

Aucune proposition de l'Administration.

De gros progrès à réaliser pour mettre en adéquation les promesses du Maire et l'action de l'Administration



Concernant les directions fonctionnelles nous avons aussi demandé :

1/ Application des principes de souplesse (horaires flexibles et choix entre plusieurs cycles) décrits ci-dessus.

2/ Création d'équipes de 4 « intérimaires » minimum par spécialité fonctionnelle (4 comptables, 4 juristes, 4 gestionnaires RH, 4 acheteurs) rattachés à chaque direction fonctionnelle concernée, et destinés à venir en renfort des équipes des DG dans des périodes de difficultés issues, soit d'un pic annuel d'activité, soit d'un absentéisme important ponctuel, soit d'un projet particulier ; mais aussi pour compenser l'élargissement des plages d'ouverture des services liée aux nouveaux cycles de travail.

Pendant les périodes sans problème particulier, ces agents demeurent dans leur direction respective.

Cette solution aurait pour avantage d'éviter des heures supplémentaires dans les directions opérationnelles ayant un problème ponctuel d'effectif ou subissant des difficultés liées aux plages horaires étendues.

Pour résumer notre position, voici la déclaration que nous avons faite lors du CT du 7 juin 2018 à ce sujet. Nous ne pouvions pas voter contre un rapport qui vise à moderniser notre Administration mais voter "pour" n'était pas non plus concevable dans la mesure où la "copie rendue" reste incomplète et ne mérite pas encore la moyenne !

Nous nous sommes abstenus et renforcerons notre position lors de la suite du "feuilleton temps de travail" au CT de l'automne.

Session de rattrapage à l'automne....nous demandons à l'Administration de bien préparer celle-ci !



Notre appréciation sur le projet de l'Administration
Passable !
Sur le premier point, celles-ci entreront bien dans les cycles standards des services qui n'accueilleront pas du public. Sur le 2ème point, pas de réponse !!

Déclaration concernant le rapport sur les principes d'application de la délibération du 9 avril 2018 relative au temps de travail

*“ Nos organisations syndicales sont globalement satisfaites sur la **méthode** qui a prévalu à la préparation de ce dossier. Pour la première fois (c'est historique dans notre collectivité) et suite à notre insistance, une concertation avec l'ensemble des organisations syndicales a été pratiquée dans un laps de temps, certes restreint, mais tout de même engagé.*

Nous rappelons que pour ce qui nous concerne, l'enjeu de ce dossier réside non dans le travail de 40h de plus par an mais bien dans la modernisation et l'adaptation de notre Administration aux évolutions de la société et au mode de vie des agents visant ainsi à l'amélioration de leurs conditions de travail.

C'est pourquoi, nous avons défendu les horaires variables, l'outil de gestion du temps de travail, le choix entre plusieurs cycles et proposé, par ailleurs, un système de souplesse pour les services accueillant du public par le biais de roulement d'équipes tel que pratiqué déjà dans certains services.

Malgré cette satisfaction de principe, nous soulignons néanmoins que la précipitation des entretiens, et les interprétations différentes d'une DG à l'autre de vos consignes ainsi que des conseils méthodologiques de la DGARH nous ont laissés assez perplexes, voire inquiets.

Il est apparu que tous n'avaient pas entendu, compris ou voulu entendre la même chose d'une part.

D'autre part, la précipitation à demander aux directions de remplir les tableaux sur leurs cycles de travail, alors même que les discussions n'étaient pas terminées, pouvaient laisser penser que les rencontres avec les partenaires sociaux n'étaient qu'une façade...

*Si cette dernière consigne a été apparemment repoussée, il n'en demeure pas moins que le présent **rapport est assez décevant et semble finalement ne pas avoir pris en compte des éléments essentiels à nos yeux** :*

*On y retrouve, certes, les principes de variabilité, de souplesse, les choix entre plusieurs cycles mais manquent encore des **points essentiels**:*

- dans le cadre des mesures transitoires, il manque l'application de la variabilité sans outil de gestion du temps de travail, ce qui laisse, encore pour quelques temps, les cadres (courageux d'avoir accordé des aménagements d'horaires) dans un flou juridique et une incertitude quant à l'attitude de l'Administration s'ils devaient rencontrer un problème dans un tel contexte ;

*- des mesures tellement interprétables que vont encore apparaître des situations de psycho-rigidité de certains managers qui imposeront un seul et unique cycle sans discussion pour ne pas avoir à se compliquer la vie (**vous n'avez pas fini de recevoir des interventions de notre part ...**)*

A noter que certains chefs de service ont déjà pris de l'avance dans ce domaine en annonçant des mesures fantaisistes et même des 1/4 heures de travail de plus par jours dès à présent pour s'entraîner à 2019 !! C'est pour éviter cela que nous proposons des contrats de service négociables afin d'éviter un choix unilatéral de certains responsables dénués de capacités de management :

- un cycle à 11mn de plus par jour avec des horaires forcément étranges (18h21 ; 18h23..) Le rallongement de la journée actuelle d'1/4 h nous paraissait plus efficace en terme de lisibilité ! En attendant la badgeuse, il va falloir équiper l'ensemble des services d'horloges particulièrement fiables **pour éviter que les pendules actuelles ne se transforment en « montres molles ».. !**

- l'amplitude de la plage mobile du matin trop courte : nombreux sont les agents qui habitant assez loin de leur lieu de travail (y compris domiciliés à Marseille) préfèrent arriver plus tôt pour éviter les aléas des transports aux heures de pointe. Une amplitude démarrant à 7h30 aurait été préférable.

Nous souhaiterions également avoir des éclaircissements sur différents sujets :

- Quel est le rôle exact du cabinet d'expertise au sujet des cycles dérogatoires aux 1607h, et quand doit-il intervenir ?

Certains pensent que c'est le cabinet mandaté qui doit se charger de déterminer qui peut bénéficier du statut dérogatoire mentionné à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001,

D'autres avancent que c'est à partir des propositions des DG fondées sur les demandes des organisations syndicales que l'expert réalisera son étude.

Une clarification est nécessaire.

- Quelle est la position de l'Administration sur nos demandes concernant les points à développer pour les employés municipaux dans le cadre de ce dossier et qui relèvent aussi de la modernisation et de l'amélioration des conditions de travail : augmentation de la participation Mutuelle de la VdM ; contrat de prévoyance pour les agents ; monétisation du CET et revalorisation substantielle du régime indemnitaire, télétravail ; espaces de coworking ?

Enfin, il nous paraît indispensable qu'un règlement sur le temps de travail et l'utilisation de la badgeuse soit rédigé en concertation, bien évidemment, avec les organisations syndicales pour un démarrage au 1^{er} janvier 2019."

Vote : Abstention

Nous demandons expressément à l'Administration de communiquer le plus largement et dès à présent pour lever toute ambiguïté sur les interprétations possibles et farfelues qui commencent à circuler dans les services municipaux au sujet de ces règles sur le temps de travail.

Foire aux questions sur Intranet avec numéro dédié, DGARH etc...