

7 mars 2018

Ensemble

tempus fugit... suite



Temps de travail dans les services municipaux Dimension retrouvée ?! Peut-être..?

Notre voyage dans un espace-temps, différent de celui de l'Administration, continue...

Notre appel à la réintégration dans la dimension temporelle de l'administration a été enfin entendu et une brèche a été ouverte nous permettant d'être reçus à l'HDV lundi 5 mars, en fin de journée par le DGS, en présence du DGARH.

Nous avons exposé à la fois des propositions concrètes de fond (consultables sur notre site ensemblecftccgcvdm.free.fr :

http://ensemblecftccgcvdm.free.fr/publications/CFE_CGC_et_CFTC_Horaires_de_travail_Propositions_et_hypotheses) pour le temps de travail des employés municipaux et présenté notre position sur la méthode pour y parvenir sereinement.

Ce que nous avons demandé sur le fond :

1607h annuelles oui, c'est la loi : MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !

Articulation indispensable des éléments suivants :

- QUALITÉ DU SERVICE RENDU AUX USAGERS DU SERVICE PUBLIC
- 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 (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication)
- POUVOIR D'ACHAT.

NON À LA BADGEUSE (qui ne sert qu'à assurer un contrôle d'accès, et un contrôle de présence),
OUI À LA POINTEUSE (qui sert à gérer le temps de travail), véritable outil de modernisation de l'administration permettant LES HORAIRES VARIABLES

Nécessité d'appliquer une SOLUTION TRANSITOIRE en attendant l'outil de gestion du temps de travail et de FAIRE CONFIANCE AUX RESPONSABLES directs des agents pour piloter ces changements.

TÉLÉTRAVAIL à intégrer dans le mode de fonctionnement des services.

Utiliser une partie des gains réalisés grâce au passage aux 1607h pour :

- MONÉTISER LE CET,
- AUGMENTER LA PARTICIPATION DE LA VILLE À LA COUVERTURE SANTÉ,
- PROPOSER UN SYSTÈME DE PRÉVOYANCE
- REVALORISER LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS À SUJÉTIONS PARTICULIÈRES (notamment ceux qui sont en contact avec le public)

Ce que nous avons demandé sur la méthode :

PRENONS LE TEMPS DE BIEN FAIRE LES CHOSES !

CONCERTATION non seulement avec TOUS les représentants du personnel mais également avec les agents et leurs managers.

NON à une délibération, même de principe dès avril 2018, qui serait contre-productive.

ce qui nous a été répondu



Notre demande de souplesse a été entendue :

- **OUI** à un outil de gestion du temps de travail et pas seulement à un outil de contrôle du temps de travail
- **OUI** à une étude sur différents cycles possibles ouvrant droit à un nombre de RTT variables selon la durée hebdomadaire choisie.

Sur la méthodologie de l'administration :

- **OUI** à l'amélioration de la communication sur ce dossier complexe notamment : engagement à plus et mieux communiquer à tous les niveaux de la hiérarchie
- À nos remarques sur les effets pervers du manque de communication ayant généré un "rétropédalage" sur des aménagements d'horaires dès le mois de décembre, il nous a été répondu **qu'il n'avait jamais été demandé que l'on revienne sur cette souplesse** ; ce qui serait rappelé aux DG et DGA.

Sur le calendrier :

- **OUI** à notre demande de ne pas appliquer immédiatement le nouveau temps de travail après le CM d'avril. La DCM d'avril ne serait qu'une **décision d'intention** fixant le cadre général du temps de travail et sera suivie des négociations sur le détail des cycles (y compris ceux que la loi autorisent à rester en deçà des 1607h annuelles du fait de sujétions particulières).

Nous avons demandé qu'aucun nouveau cycle ne prenne effet au plus tôt avant janvier 2019.

Sur les compensations :

- **OUI** pour étudier le **télétravail** auquel nous avons demandé de rajouter la possibilité de disposer de postes de travail « nomades » au sein des services municipaux (postes non attribués où peuvent venir « se poser » pour travailler des agents qui ne dépendent pas du même service)
- **OUI** pour étudier une **participation plus importante à la part mutuelle** et rattraper le niveau de la Métropole

Le DGS a confirmé qu'il allait continuer à recevoir les autres organisations syndicales, **nous avons été reçus en 2^{ème} position après le syndicat majoritaire** - et qu'il ferait préparer son projet sur le temps de travail en fonction des arguments entendus.

Nous avons insisté sur la nécessité de **transmettre aux représentants du Comité Technique** les rapports beaucoup plus en amont que d'habitude pour nous permettre de pouvoir étudier ceux-ci sereinement, et rappelé également que sur des engagements pris au sein de cette instance par le DGS lui-même et pas toujours suivis d'effet, **nous resterons très vigilants** concernant le respect des réponses qui nous ont été apportées.

Globalement, cet entretien a paru productif.

Domage d'avoir tant attendu pour l'organiser !

Pourquoi ne pas pouvoir dialoguer ainsi pour chaque dossier important que ce soit avec le DGS lui-même ou les DG ou DGA ?

Nos idées sont constructives et l'administration a tout à gagner en sortant d'une exclusivité de dialogue avec le syndicat majoritaire !!! Il y va de l'intérêt de tous !!!

Vous pouvez laisser un avis sur notre adresse mail : ensemblecftccgcvdm@gmail.com

ou sur nos réseaux sociaux :

Twitter CFTC CFE/CGC@CFTCCFECGC et Facebook : ENSEMBLE CFTC CFE/CGC MARSEILLE