septembre 2018

Ensemble

tempus fugit... suite... et fin ? pas tout à fait..

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

Nos organisations ont été reçues le 17 septembre dernier à l'HDV par le DGS, le DGAS et le DGARH concernant la poursuite des négociations sur le temps de travail.

Voici un résumé des points abordés

Modalités de préparation du passage aux 4 cycles standards

Nos représentants ont signalé leur inquiétude concernant l'incompréhension, voir le refus de certains managers de pratiquer une véritable concertation au sein de leur équipe. Dans de nombreux services, on applique une double peine : en imposant un cycle sans discussion ; et a fortiori, en rendant impossible les choix personnels pour chaque agent !!

Réponse

Le DGS nous a encore confirmé qu'il n'avait jamais demandé qu'on procède de la sorte et que **chacun d'entre nous devait choisir son cycle parmi les 4 proposés**, déclinés en journée courte et journée longue en attendant la badgeuse.
Quand cet outil de décompte du temps de travail sera en fonction, il n'y aura même plus à choisir la durée de la pause méridienne qui devra seulement être effectuée dans la plage réservée à cet effet..
le DGS nous a annoncé un séminaire dédié au temps de travail le 19 octobre prochain et n'exclut pas la possibilité de communiquer plus directement avec vous après cette date...
à suivre donc...

A défaut du blog que nous avions suggéré à la DGARH qu'elle ne peut mettre en place faute de moyens, nous avons demandé au DGS de communiquer lui -même directement vie emedia (vidéo par exemple) auprès des agents pour clarifier différents points encore mal compris, mal perçus, mal répercutés...

Plage variable du matin

nous avons confirmé notre demande déjà formulée par mail du 24 juillet 2018 (que nous publions en annexe) concernant la nécessité d'élargir la plage variable du matin

Réponse

Le DGS nous a annoncé son accord pour répondre à notre demande ; une modification de la plage variable du matin devrait être présentée au CT de fin d'année*

***à ce propos, le coucou plagiaire a encore frappé !! par un tract paru récemment, un certain syndicat a annoncé avoir gagné cette avancée :
dommage, nous l'avions demandé bien auparavant !!**

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

Calendrier de mise en œuvre des badgeuses

nous avons demandé des précisions sur la mise en œuvre pratique de cet outil :
- installation physique
- démarrage de l'utilisation
- modalités pratiques
- aménagements d'horaires en attendant l'interface avec AZUR

Réponse

Les badgeuses devraient toutes être installées d'ici la fin de l'année ; et utilisables dès le début de l'année 2019.
Dans un premier temps, **jusqu'en avril 2019**, il s'agira de tester le mode de fonctionnement et l'organisation interne de chaque service. C'est une *phase transitoire* qui devrait permettre à chaque responsable d'ajuster son mode de fonctionnement. La variabilité ne pourra être mise en œuvre qu'à compter de l'interfaçage avec AZUR : par conséquent, **les horaires variables demeurent possibles sous leur forme actuelle (autorisation écrite) et dans les créneaux horaires votés par le CM.**

N'hésitez pas à nous signaler les difficultés que vous pourriez rencontrer à ce sujet.

Règlement du temps de travail

nous avons insisté sur la nécessité de disposer rapidement du règlement intérieur du temps de travail de la Ville de Marseille.
Nous avons demandé d'être associés le plus en amont possible pour pouvoir l'étudier sereinement et y apporter une contribution constructive...

Réponse

Ce document, en préparation à la DGARH, sera présenté au CT de fin d'année.

Nous resterons vigilants sur le contenu de ce règlement tant sur le fond que sur la forme, afin qu'il soit suffisamment précis pour ne pas être mal interprété et qu'il soit suffisamment clair pour être compris par tous (évitons les « usines à gaz »!!)

Tickets restaurant pour les cycles spécifiques incluant une pause de 20 mn

Nous avons demandé une clarification sur la suppression annoncée des TR pour le cycles de 7h incluant une pause de 20mn.

Réponse

Cette mesure est réglementaire (code du travail) et le DGS ne veut, ni peut y déroger.
Ces 20mn ne sont pas considérées comme une pause méridienne mais comme un **temps de repos** ; elles sont **incluses dans le temps de travail et de ce fait, sont payées** ; contrairement à la **pause méridienne de 3/4 minimum , consacrée au déjeuner et qui n'est pas payée**.
Ce qui autorise la prise en charge partielle par l'administration du coût du repas sous forme de TR.

Nous demandons que le choix soit laissé au agents concernés entre un cycle à 7h (20mn incluses) et donc sans ticket restaurant et un cycle prévoyant une pause méridienne de 3/4 h, avec ticket restaurant.

Cycles spécifiques et Cycles dérogatoires

Quand seront présentés ces différents cycles ? Quand interviendra le consultant annoncé pour étudier les possibilités de cycles dérogatoires, qu'on nous a annoncé bien avant l'été et qui, telle l'Arlésienne, demeure invisible ?

Réponse

Initialement prévus pour un passage au CT de septembre, les cycles spécifiques et les cycles dérogatoires de la Police Municipale seront présentés au CT de novembre 2018 et votés au CM de décembre 2018.
Tous les autres cycles **potentiellement dérogatoires feront l'objet d'une étude en début d'année 2019 pour un passage en CT courant du 1er trimestre 2019.**

Nous demandons que les rapports correspondants nous soient transmis plus d'une semaine avant le CT de novembre.
Nous souhaiterions aussi tous les syndicats soient reçus ensembles lors des travaux préparatoires pour déterminer ces cycles. Echanger librement avec l'administration en présence de toutes les organisations syndicales ne peut qu'éclairer le débat et faire progresser utilement les travaux des directions concernées.
Ceci a également le mérite d'alléger la charge que représentent des RDV distincts pour chaque DG ou DGA, et ainsi de récupérer du temps pour mieux étudier nos propositions respectives.
Cette méthode présente enfin l'avantage de garantir la totale transparence des échanges.

Nous, nous n'avons rien à cacher de nos conditions de négociation !

Temps de travail des cadres et encadrants ou personnels en dépassements horaires importants

Comment l'administration compte-t-elle traiter les dépassements importants d'horaires de ces catégories de personnel dont le CET est souvent déjà plein ?
Si ceux-ci ne peuvent déjà pas prendre leurs RTT «normales», comment pourront-ils rattraper des dépassements horaires volumineux ?
Et s'ils récupèrent ces dépassements, comment gérer les conséquences de leur absence dans un contexte déjà très tendu de manque de moyens humains ?
Nous estimons que la seule solution réside dans l'intégration des récupérations dans le CET et dans la monétisation du CET.
Nous demandons également l'ouverture des CET aux agents des écoles.

Réponse

Le DGS a demandé au DGARH d'affiner l'étude déjà réalisée à ce sujet et d'étudier la possibilité d'intégrer les récupérations par DCM dans le CET.
L'ouverture du CET aux agents des écoles est désormais possible pour qui le demande.

Nous réclamonsfortement l'intégration des récupérations dans le CET qui serait profitable à tous les agents, y compris aux agents des écoles !!

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

Pointage des agents « à l'extérieur »

Comment vont devoir pointer les agents de terrain qui se rendent directement sur site, les personnes amenées à se rendre directement en réunion sur un autre site, en formation, en détachement syndical, en mission..?

Pas besoin de venir à son service pour pointer et repartir !

C'est Le service qui, sous contrôle et validation du responsable hiérarchique, procédera au pointage dans l'outil directement.
À chaque service de s'organiser et de distribuer les responsabilités des acteurs dans ce cas.

Ce n'est ni plus ni moins que la même responsabilté qui incombe aux responsables concernant leurs personnels dits « à l'extérieur ». Pas de quoi s'émouvoir sauf pour ceux qui « s'arrangeaient » !!

La réforme du temps de travail au sein de nos services, sur fond d'enquête de la gendarmerie au sujet de pratiques particulières répréhensibles d'une minorité qui, malheureusement, ont jeté l'opprobre sur l'ensemble du personnel reste une préoccupation majeure de notre action.
Plus que jamais, nous voulons « bénéficier » de cette remise à plat des horaires pour moderniser le fonctionnement de notre administration et vous faire profiter de plus de souplesse et d'avantages réels et sérieux, légaux et réglementaires vous permettant de vous organiser dans votre vie personnelle !!

Seuls ceux qui n'avaient pas vraiment l'habitude de travailler leur temps réglementaire peuvent s'inquiéter des nouveaux principes édictés sur le temps de travail !! Ceux qui travaillaient correctement (et ils sont très nombreux!!) n'ont pas à s'émouvoir outre mesure...

En revanche, il faut rester très vigilants sur la mise en œuvre pratique de ces règles nouvelles ! Nous n'accepterons pas que les concertations prévues au sein des services et que les choix individuels soient bafoués par ceux qui veulent entraver le progrès et l'amélioration de vos conditions de travail !! (que ce soit par ignorance, peur, flemme ou volonté manifeste d'obstruction).

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

Notre courrier au DG

Marseille, le 10 juillet 2018

Monsieur Jean Claude Gondard
Directeur général des Services de
la Ville de Marseille

Objet : Temps de travail/ cycles dérogatoires/ cabinet d'expertise

Monsieur le Directeur Général des Services,

Lors des différents entretiens relatifs au temps de travail avec vos DG et DGAS ainsi qu' avec vous même, il avait été annoncé l'intervention d'un cabinet d'expertise pour étudier les cycles dérogatoires. Ce point a d'ailleurs été également rappelé lors du dernier CT.

La question que nous avons posée à plusieurs reprises sur la période d'intervention de ce cabinet reste visiblement encore en suspend.

En effet, à l'occasion des discussions que nous menons actuellement avec les DG et DGA sur les cycles spécifiques et /ou dérogatoires, nul ne peut nous indiquer si cet expert a d'ores et déjà démarré son étude.
Il nous est proposé systématiquement de travailler sur la base de 1607h quel que soit le cycle concerné.

Comment peut-on considérer qu'il s'agit d'une véritable concertation à partir d'une base qui reste immuable ?

Nous ne voudrions pas prendre le contre-pied systématique et proposer ainsi de rester d'office à 1567h30 pour tous ces cycles particuliers, ne sachant finalement pas s'ils relèvent ou non d'un domaine dérogatoire.

Nous pensons également qu'il n'appartient pas aux organisations syndicales de définir ce qui relève ou non des règles dérogatoires mais bien de discuter du temps de travail de ces régimes au cas par cas.

Il serait plus efficace de fonder nos réflexions communes sur une base expertisée par anticipation.

C'est pourquoi nous nous permettons de vous relancer sur la nécessité de faire intervenir au plus vite ce cabinet d'expertise.

Dans cette attente, nous vous prions, Monsieur le Directeur Général des Services, d'accepter nos respectueuses salutations.

Pascale LONGHI

Présidente de la section SNT CFE/CGC
Ville de Marseille

Ludovic BEDROSSIAN

Président de la section CFTC
Ville de Marseille

Dès cet été...?!

FTC et CFE-CGC <ensemblecftccgcvdm@gmail.com>

24 juillet 2018 es standard/ plage variable du matin

temps de tr gondard@marseille.fr>

pchanal@marseille.fr>, Yves RUSCONI <yrusconi@marseille.fr>, Cftc Ville de M... ...vdm@gmail.com>, LONGHI Pascale <plonghi@marseille.fr>

Monsieur le Directeur Général des Services
Lors du dernier Conseil Municipal, la DCM concernant les modalités de passage aux 1607h à compter de janvier 2019 a entériné le choix entre 4 cycles et la variabilité des horaires pour les cycles standards.
Sur ce dernier point , nous avions proposé lors des négociations préalables que la plage variable du matin soit fixée entre 7h30 et 9h30.
Le choix qui a prévalu n'a retenu qu'une heure de souplesse, de 8h à 9h.

Nous nous permettons toutefois de revenir vers vous à ce sujet suite aux nombreuses remontées à ce sujet depuis le dernier Conseil Municipal.

En effet, nombreux sont les agents et cadres, y compris cadres de haut niveau qui considèrent que cette plage horaire variable du matin est largement insuffisante.
Marseille est une grande ville, étendue sur un espace difficile à parcourir aux heures de pointe. Les services municipaux sont répartis sur tout son territoire. Les transports en commun ne desservent encore pas de façon optimale tous les sites de notre administration et, près d'un quart des fonctionnaires municipaux habitent hors Marseille.
La proposition d'une tranche horaire variable du matin entre 7h30 et 9H30 visait à intégrer toutes ces contraintes et à permettre aux agents concernés d'adapter leurs horaires en fonction des heures de pointe, du trajet domicile/bureau , des accompagnements scolaires, de la nécessité de traverser la Ville pour se rendre à son bureau..etc. ; et finalement d'arriver plus sereins et dans de meilleures dispositions pour travailler...!

Une seule heure de souplesse, qui plus est au moment le plus fréquenté en terme de circulation, ne suffit absolument pas à répondre à ces contraintes.
Il est dommage que ce dossier par ailleurs vecteur de modernisation, soit entaché de ce défaut non négligeable!

L'argument qui nous a été donné pour justifier ce choix est fondé sur la volonté de certains DG qui auraient craint que des agents ne soient pas présents aux réunions fixées dès 9h , ou partent trop tôt dans l'après midi et ne soient pas disponibles comme souhaité...

Notre mail au DG (suite)

Nous nous permettons d'objecter les points suivants:
1/ il ne faut pas confondre souplesse des horaires de travail avec sujétions particulières liées à un demande ponctuelle formulée par le responsable hiérarchique: si des réunions sont organisées à une heure précise, il appartient à chaque invité de s'organiser pour y être présent à la bonne heure et ce quel que soit son cycle de travail.. La souplesse n'empêche en rien le respect des consignes horaires pour des rdv ou réunions.
2/ la crainte soulevée devrait en principe concerner plus les cadres ou encadrants plus souvent soumis à des contraintes de réunions que les agents d'exécution. Or, il est dans la nature même de ces fonctions d'encadrement de se rendre disponible au delà des cycles classiques de travail et donc de comprendre la nécessité de s'organiser pour arriver ponctuellement à l'heure qui a été fixée pour une réunion de travail, même si elle est fixée plus tôt que l'heure habituelle d'arrivée.
3/ En pratique, on constate également que ce sont souvent les dépassements du soir qui prédominent et nécessitent la présence des cadres notamment; c'est bien d'ailleurs pour cela que la plage horaire variable du soir est si étendue...

Compte tenu de ces éléments, nous nous permettons d'insister pour que la tranche horaire variable du matin soit réajustée et élargie à 2h, quitte d'ailleurs à la fixer entre 7h et 9h pour rassurer les défenseurs du démarrage obligatoire à 9h pour tous!

Cet ajustement pourrait être présenté à l'un des CT d'ici la fin de l'année et permettre ainsi un démarrage dans de bonne conditions en 2019.

Vous sachant attaché à la modernisation de notre administration, nous vous remercions par avance de toute l'attention que vous voudrez bien porter à cette proposition. Nous restons à votre disposition pour en rediscuter de vive voix si besoin.

Dans cette attente, nous vous prions , Monsieur le Directeur général des Services , d'accepter l'expression de nos salutations respectueuses.

Pascale LONGHI et Ludovic BEDROSSIAN

précision

Loin de nous l'idée candide d'ajuster à notre Administration la chanson *Tout va très bien, Madame la marquise*, interprétée par Ray Ventura (à écouter d'ailleurs pour en percer le sens catastrophique).

C'est la raison pour laquelle nous diffusons ce tract justifiant de nos efforts constants et pugnaces afin d'améliorer les conditions de travail des agents tout en nous maintenant dans la légalité, à laquelle on ne peut déroger, et dans l'intégrité de nos valeurs dans l'espoir de vivre, pourquoi pas, "des moments formidables" pour tous.

Quoi qu'en disent certains de nos calomniateurs, nous préférons rester droits dans nos bottes plutôt que "lécher" celles des autres...