



## Réunion du groupe de travail « égalité professionnelle » le 8 juin 2015 : déclaration CGT

La lecture des projets de charte envoyés nous conforte dans notre appréciation que le sujet de la maîtrise des temps et charges de travail doit être traité de manière très sérieuse.

Sans même parler de la charte des temps d'Indre et Loire qui relève du comportemental et du savoir-être et qui est pour nous complètement hors sujet -(on se demande pourquoi nous l'avoir adressée d'ailleurs, cela nous interroge)- on ne peut pas ne pas rappeler le contexte du ministère par rapport à une démarche et des questionnements multiples de la CGT sur la maîtrise des temps et charges de travail.

On connaît aujourd'hui l'alourdissement de ces temps et charges de travail, la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour la CGT, pouvoir progresser dans l'objectif d'une meilleure maîtrise de son temps, celui des cadres en particulier, se heurte au refus de l'administration d'inscrire ce sujet à l'agenda social.

Par ailleurs, la DRH refuse toujours de réactiver le comité de suivi RTT que la précédente directrice, Hélène Eyssartier, avait remis sur pied à l'occasion de l'instruction RTT 2011 mais qui ne s'est jamais réuni, nous réitérons cette demande.

S'il doit y avoir une charte des temps, pour nous celle-ci doit s'inscrire dans le suivi des temps et charges de travail et se doter d'indicateurs adéquats.

### Prenons pour exemple le temps partiel :

Comment dans le cadre d'un 80 % on apprécie la charge de travail de l'agent ? Comment mesurer, évaluer l'allègement nécessaire des tâches de la personne à temps partiel ? Il faut répondre à ces questions.

Sur la réglementation, il n'est pas vrai que tout le monde la connaisse. Dans les 15 engagements des droits des femmes, nous lisons « préserver des horaires raisonnables de travail pour ses collaborateurs ».

A notre avis, il faut reprendre les éléments essentiels concernant les garanties minimales : les 10h maximum, les 44h/semaine.... afin que l'« obligatoire » se substitue au « raisonnable ».

Dans la charte du MAAF est évoqué l'exemplarité de l'encadrement, la nécessité d'un bon climat au travail, de prévenir les conflits. En fait on veut faire porter aux managers -à l'encadrement de proximité notamment- la responsabilité d'éventuels dérapages.

La réalité est que les objectifs à remplir, individuel et collectif, sont imposés, sans concertation.

Il faut rappeler la réglementation et leurs responsabilités juridiques aux responsables hiérarchiques ; ceux-ci ignorent souvent que le code du travail s'applique aussi dans la fonction publique en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité au travail.

Par contre, si un cadre a bien des responsabilités juridiques, la question posée est celle des moyens.

Nous estimons qu'il est important de disposer d'éléments de jugement :

exemple : quel est le temps nécessaire pour manager, avoir des échanges réguliers avec l'équipe de travail ? On sait que cela devient de plus en plus impossible et renvoie aux moyens donnés pour exercer la charge de travail.

Parler de l'exemplarité des cadres dans la gestion du temps, pour nous, c'est se moquer du monde. Il faut définir les moyens donnés à l'encadrement pour que celui-ci exerce correctement ses fonctions et ses missions.

J'ajoute que les intérims ne sont pas reconnus, il faudrait un document qui fixe les obligations de l'employeur. Préciser ce qui est demandé du travail de la personne absente et ce que l'agent ne fera pas dans son propre travail.

Nous revendiquons l'ouverture d'une négociation sur les outils numériques pour parvenir à un véritable droit à la déconnexion. Par exemple en Allemagne, chez Volkswagen, il y a une impossibilité au-delà d'une certaine heure d'être récepteur de sollicitation pendant des périodes de repos ou de vacances.

**En conclusion, nous demandons que l'administration mette en place les outils et les indicateurs pour mesurer les temps et charges de travail afin d'en discuter au sein d'un comité de suivi RTT qui devra réfléchir aux solutions adéquates.**