



# **Comité suivi des temps (et charges) de travail**

## **Réunion du 17 décembre 2015**

### **Compte-rendu CGT**

#### **Les demandes de la CGT enfin entendues... A suivre donc !**

Après presque 5 années blanches de dialogue social sur les questions de temps de travail, et dans un contexte de fortes tensions sur ces questions et de remises en cause des garanties acquises, comme le laisse entrevoir la mission Laurent sur le temps de travail dans la Fonction Publique, la DRH a bien dû réactiver le comité de suivi RTT (dont le mandat avait été fixé par la circulaire du 25 juillet 2001).

La pression de la CGT sur l'administration pour réactiver ce comité est justifiée tout à la fois par :

- L'allongement et l'intensification du travail, que l'administration ne peut plus nier bien qu'elle ait organisé l'invisibilité de la réalité des dépassements des temps de travail,
- Le non-respect manifeste de ses obligations en termes de suivi des temps et charges de travail, imposé par le code du travail et la directive européenne sur le temps de travail,
- Le non-respect des textes ministériels sur le temps de travail et donc de la protection de la santé des ses agents, ainsi que le recours abusif aux dérogations aux garanties minimales (fixées par l'instruction RTT du 06 janvier 2011),
- L'opposition de la CGT et d'autres organisations syndicales au projet actuel de « charte des temps », alors même que les propositions de la CGT à ce sujet n'ont pas été reprises dans le cadre du groupe de travail égalité professionnelle.

L'objet de la réunion est de revoir le cadre et le calendrier des discussions entre la DRH et les organisations syndicales sur les temps et les charges de travail, d'échanger sur les nombreux documents – mais incomplets – transmis pour l'occasion et de définir de manière concertée un certain nombre d'indicateurs à faire figurer dans les prochains bilans sociaux.

La CGT a dit sa satisfaction de voir ce comité enfin réactivé et a constaté le travail réalisé en amont par l'administration pour l'organiser. Nous avons porté le besoin de pérenniser un lieu d'échanges qui permette de procéder à un état des lieux concernant l'obligation de respect des garanties minimales mais aussi de rendre effectif le suivi des charges de travail comme la jurisprudence l'impose à l'employeur (alors qu'une autre organisation syndicale ne voulait pas aborder ce thème). Le CHSCT-M doit pouvoir exercer toutes ses prérogatives sur ces sujets.

Alors que les documents transmis par la DRH montrent l'ampleur des dépassements horaires, nous avons porté avec force la revendication de décompter toutes les heures de travail, y compris celles effectuées dans le cadre des forfaits-jours et celles non comptabilisées dans la durée du travail effectif.

Nous avons demandé la communication des données remontées par les services dans le cadre de l'enquête Laurent. Nous avons réaffirmé l'obligation pour la DRH d'organiser un recueil sur l'ensemble de ses services à partir d'indicateurs permettant de vérifier le respect des garanties minimales et rappelé à l'administration que cette obligation concernait également les DDT et les établissements publics sous tutelle, en raison des « contrats d'objectifs et de performance » conclus avec eux.

Par ailleurs, nous sommes intervenus dans le cadre de l'égalité professionnelle pour demander l'abandon du projet actuel de « charte des temps ». Nous opposons notre proposition d'une note aux services rappelant leurs obligations concernant le respect des garanties minimales et la nécessité de transmettre les informations à la DRH.

Nous sommes enfin intervenus à propos du paiement des heures supplémentaires réalisées dans le cadre d'un temps partiel, ce qui concerne majoritairement des femmes, pour qu'elles soient majorées comme dans un temps plein, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Au terme des échanges, au cours desquels la DRH a reconnu le « gros retard » pris par l'administration sur le suivi du temps de travail, les propositions suivantes ont été adoptées :

- Le comité de suivi, arrimé au CTM, sera pérennisé et il portera dorénavant sur « l'application de la réglementation en matière de temps de travail ». Ce comité aura également vocation à permettre des discussions sur les nouvelles organisations du temps de travail en lien avec les réorganisations (télétravail, travail en sites distants...). Par exemple, la DRH a exprimé le souci d'harmoniser les règlements intérieurs des futures DREAL au travers d'un cadre national ;
- Une batterie d'indicateurs harmonisés permettant de vérifier le niveau du respect des garanties minimales et la fréquence des situations hors garanties minimales sera proposée aux organisations syndicales lors de la prochaine réunion du comité de suivi organisée dans le courant du 2<sup>ème</sup> trimestre. Cette réunion sera aussi l'occasion de communiquer les données issues de l'enquête auprès des services dans le cadre de la mission Laurent, ainsi que le projet de circulaire confirmant le nouveau mandat du comité de suivi ;
- Lors de la prochaine réunion du CHSCT-M, il sera proposé de créer un groupe de travail ad-hoc concernant le temps et les charges de travail dans leurs conséquences sur la santé des agents et les conditions de travail, qui se réunirait alors dans le 1<sup>er</sup> trimestre. Ce groupe de travail traiterait notamment de la mise en place d'un droit effectif à la déconnexion ;
- Une note concernant l'obligation de respect des garanties minimales sera rediffusée aux services ;
- La DRH a chargé la haute fonctionnaire pour l'égalité professionnelle de saisir la DGAFP concernant le décret heures supplémentaires.