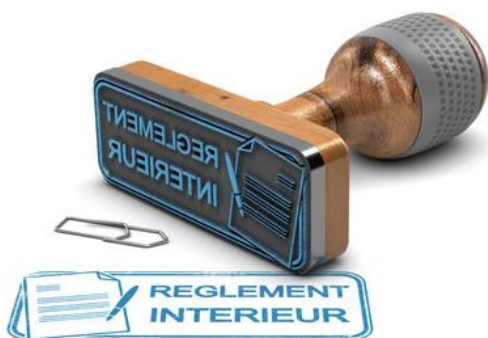




Réunion du CTSD DU 31/03/2022

Nous avons commencé le CTSD par la lecture de notre déclaration préalable dans laquelle **nous avons dénoncé la méthode de la Direction : convoquer un CTSD, dans un délai de moins d'un mois, sur une demie journée, pour recueillir notre avis sur le règlement intérieur ET la charte télétravail**, sans aucune discussion au préalable, est tout à fait contraire au dialogue social qu'auraient mérité de tels sujets. **Nous avons donc demandé un calendrier précis de rencontres** pour travailler sur ces deux documents en nous laissant suffisamment de temps pour consulter le personnel.

La directrice nous a répondu que les discussions prendraient le temps qu'il faudrait et nous a assuré de sa volonté de discuter avec nous sur ces sujets.



Le CTSD s'est donc transformé en **3h de discussions sur le règlement intérieur proposé**, qui n'était qu'un copier-coller du règlement intérieur de l'ex DIRECCTE, sans prise en compte du règlement intérieur de l'ex DRDJSCS ce que nous déplorons : encore une fois l'historique cohésion sociale est totalement nié.

La Direction nous a expliqué que la logique n'était pas d'harmoniser mais de préserver les conditions de travail des agent.es dans le respect des textes. Cela a d'ailleurs été le leitmotiv de la directrice et de la secrétaire générale durant toute la réunion : la Direction n'a eu de cesse d'argumenter sur la préservation des conditions de travail et du collectif de travail, laissant entendre que nous étions des irresponsables, poussant les agent.es à s'épuiser au travail parce que nous demandions plus de souplesse dans les règles! Cette inversion des rôles est assez comique mais **démontre surtout la vision du management de notre direction : un bon management est un management contraignant et infantilisant** ; si on laisse trop de souplesse aux agent.es, ils font forcément n'importe quoi...

La CGT a pourtant rappelé le bilan social 2020 qui fait état de plus de 10 701 heures écrêtées en 2020 (sur le périmètre ex DIRECCTE : UR + UD) soit 6,6 ETP alors que le télétravail a été massif durant cette période de pandémie sanitaire et donc le temps de travail forfaitisé. **La CGT et SUD revendiquent que toute heure travaillée soit décomptée, rémunérée et/ou récupérée. Ce n'est pas aux agent.es à subir le manque criant d'effectifs, la désorganisation des services suite à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, les injonctions à produire toujours plus avec toujours moins.**

Ces premières discussions furent difficiles tant la prise en compte de ces deux dernières années et l'expérience qu'il conviendrait d'en tirer est différente de la part de la Direction et de nous-mêmes. **Quoiqu'en pense la Direction, nous sommes bien évidemment pour le respect des conditions de travail et lui demandons de faire enfin confiance aux agent.es, de tout mettre en œuvre pour équilibrer au mieux vie personnelle et vie professionnelle et prendre en compte réellement l'intégralité du temps de travail effectué.**

Les revendications envoyées par la CGT et SUD ont servi de base de discussion :

- Réduction du seuil de la pause méridienne

Dans le secteur privé, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives lorsque le temps de travail atteint 6 heures (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34555>). **Une pause méridienne de 20 ou 30 mn est effectivement une réalité au quotidien dans nos services.** La CGT et SUD ont par conséquent demandé de réduire le temps minimum de pause **obligatoire** (qui est de 45 mn actuellement) à 30 minutes, ce qui **n'enlève aucun droit** mais en ajoute : l'agent.e dont la pause est inférieure à 45 minutes n'est pas pénalisé et s'il/veut consacrer un temps de pause méridienne supérieur peut le faire.. Une analyse des pointages a été demandée pour objectiver le temps ainsi « écrêté ». La direction considère que cela serait générateur de risque et que l'on encourage ainsi tout et n'importe quoi : **elle ne souhaite pas un cadre à la carte et que chacun.e fasse ce qui l'arrange le plus.** Nous avons aussi argumenté sur le fait que les agent-es étaient des adultes responsables, aptes à décider pour eux/elles, que cela pouvait améliorer les conditions de travail pour des agent.es ayant des temps de trajet longs ou des contraintes familiales les empêchant d'arriver trop tôt le matin ou de partir tard le soir.



⇒ **Refus de la direction qui considère que ce temps de 45 mn a été défini pour encourager les agent-es à utiliser la restauration collective qui est le mode de restauration à privilégier.**

- Prise en compte de la borne horaire : 7h-19h30

Les bornes horaires actuelles des agents ex DRDJSCS sont de 7h à 19H30 (bornes horaires reprises pour les agents DDETS69 dont le règlement intérieur vient d'être voté en février 2022). La direction propose l'amplitude 7h-19h en expliquant que l'amplitude maximale autorisée est de 12h. Nous avons tenté d'expliquer que **bornes horaires et temps de travail étaient deux choses distinctes**, les agent.es arrivant tôt le matin n'étant généralement pas ceux repartant tard le soir.

La direction nous a demandé comment l'on protégeait « les agents, qui en raison de leur charge de travail, doivent travailler plus ? » : notre réponse a été que ce ne serait certainement pas en multipliant les contraintes et en refusant de comptabiliser les heures effectuées...

Cette discussion démontre une fois de plus la méconnaissance qu'a la Direction du quotidien des agent.es, y compris de leur temps de travail et sa volonté de refuser toute souplesse pour équilibrer au mieux vie personnelle et professionnelle.

⇒ **Refus de la direction qui reste sur 7h-19h**

- Modification ponctuelle des horaires : information a priori du CTSD

Le règlement intérieur proposé prévoit que les horaires peuvent être modifiés exceptionnellement pour certains événements particuliers tels que par exemple des épisodes caniculaires. Nous avons demandé à ce que le CTSD soit informé au préalable de ces changements horaires et non pas *a posteriori* comme cela était indiqué dans le projet de RI.

⇒ **Modification du projet : le CTSD sera informé préalablement de toute modification ponctuelle d'horaires.**

- Cycles de travail : ajout du cycle 36h sur 5 jours et précisions sur le cycle 36h sur 4,5 jours

Les agents ex DRDJSCS bénéficiaient dans leur RI d'un cycle horaire de 36H sur 5 jours, soit 7H12 par jour. Nous avons demandé le **rajout de ce cycle horaire** aux 4 autres prévus :

38H30 sur 5 jours,
37H30 sur 5 jours,
36H30 sur 5 jours,
36 H sur 4,5 jours : pour ce cycle horaire, nous avons
**demandé que soit précisé le fait qu'il peut être pris sous la
forme : 1 semaine sur 4 jours et 1 semaine sur 5 jours**



⇒ **Accord de la direction sur ces deux demandes**

Plus généralement, la CGT et SUD ont par ailleurs demandé un règlement intérieur clair pour l'ensemble des agent.es, notamment pour celles et ceux à temps partiel. En effet, les droits diffèrent en fonction de la répartition des jours travaillés (un 50% peut par exemple s'effectuer selon 6 modalités hebdomadaires différentes : 5j, 4,5j, 4j, 3,5j, 3, 2,5j). Chaque agent.e doit pouvoir comprendre ses droits et leurs modifications en cas de changement de temps de travail.

La direction a **acté le principe d'une fiche explicative** très précise sur ces sujets et jointe au règlement intérieur.

- Journée de solidarité : explications sur ajout compteur

Nous avons demandé à ce que des **explications sur les modalités du jour de solidarité** soient ajoutées dans le projet de RI. Nous avons aussi évoqué la double déclaration de cette journée pour les agent.es du pôle C – mais qui ne donne lieu qu'à un jour de congé - (système national et système DREETS) : pas de possibilité de coupler les 2.

⇒ **Un document explicatif sera annexé au règlement intérieur** pour expliquer la restitution de la différence entre la durée théorique de la journée de travail et les 7h dues au titre de la journée de solidarité, soit 42 minutes.

- **Dépassement des 10h quotidiennes** : pas d'écrtage quand c'est le temps de déplacement qui provoque le dépassement (décompte à part et récupération possible).

⇒ **Sur ce point la direction a précisé que c'est déjà bien le cas aujourd'hui** : les déplacements sont comptabilisés et récupérables dès que les bornes quotidiennes sont dépassées.

Nous avons demandé à ce que cela figure explicitement dans le règlement intérieur et fasse l'objet d'une fiche explicative. C'est acté par la direction.

- Possibilité de dépasser les 12h de crédit/débit.

Il s'agit d'une **revendication historique de nos organisations syndicales : toute heure effectuée doit être payée, l'écrtage n'est pas admissible** : avec la réduction des effectifs et de postes, les intérim, les postes vacants et le travail supplémentaire dû aux réformes successives et aux crises qui se succèdent (sanitaire, guerre en Ukraine), **la charge de travail des agent.es et le nombre d'heures supplémentaires effectuées ne cessent d'augmenter.**

Pour la CGT et SUD, il s'agit par ailleurs ici de prendre en compte la réalité des faits : cf. les heures écrtées figurant au bilan social.

Pour la direction les textes limitant le crédit d'heures à 12h par mois sont là pour protéger les agent.es : **nous n'avons pas à faire des heures au-delà de l'écrtage !**

SANCTIONS

Nous répondons que les agent.es subissent ainsi la triple peine : les heures sont faites, elles le sont gratuitement puisqu'elles ne sont pas rémunérées – encore moins en heures supplémentaires comme dans le secteur privé -, et comble de la situation, elles sont écartées au-delà de 12h ! ...

Et attention : **des saisies sur salaire ou retraits de jours de congés** peuvent avoir lieu en cas de comptes débiteurs non régularisés.

⇒ **Réponse de la direction : fin de non-recevoir, le crédit/débit est de 12h, nous nous inscrivons dans un cadre national.**

- Prise des jours de récupération :

Le projet prévoit que les jours de récupération sont « à prendre le mois suivant ». **Nous avons demandé à ce qu'il soit écrit dans le RI : « à prendre à partir du mois suivant »**, pour être sûr-es qu'aucun jour de récupération ne soit perdu (là encore, toute heure effectuée doit être comptabilisée, rémunérée ou récupérée) et apporter plus de souplesse aux agent.es avec notamment la possibilité de prendre 2 jours le même mois.

La Direction rappelle que les heures récupérées doivent être effectuées au préalable pour ne pas être en débit ensuite. On peut poser 1 demi-journée de récupération accolée à une demi-journée de congé. La direction précise également que le jour de récupération n'est jamais perdu : il suffit que l'agent demande le report.

⇒ **Le principe reste la récupération dans le mois qui suit et une journée par mois. Sous certaines conditions (appréciées par le/la chef.fe de service ?) il sera possible de récupérer 2 jours le même mois.**

- Suppression de la limite des 12 jours de récupération par an (12h : 1,5 jours)

Là encore la demande était motivée par le principe : **toute heure effectuée doit être comptabilisée, rémunérée et/ou récupérée.**

⇒ **Le dépassement des 12 jours de récupération par an est refusé par la Direction.**

- Décompte du temps de travail en télétravail : possibilité pour l'agent.e de choisir le décompte au réel.

Le projet présenté prévoit que le temps de travail pour les jours en télétravail est forfaitisé : 7h42 par jour. **Nous avons demandé à ce que, pour les agent.es qui le souhaitent, le temps de travail soit décompté au réel, comme pour le travail au bureau.**

Là encore la direction **argue des dérives complètes que le pointage pourrait entraîner** : « cela part dans tous les sens, il y a des agent.es qui n'arrivent pas à se mesurer ».

Nous avons déploré le fait que la direction fasse manifestement une distinction entre l'agent.e en télétravail et l'agent.e au bureau, dénotant une méfiance à l'égard du premier. Pour nos organisations syndicales la forfaitisation n'est pas, en soi, protectrice contre la surcharge de travail. La direction affirme se placer dans le dispositif commun national qui prévoit la forfaitisation. Elle n'est cependant pas en capacité de nous préciser de quel dispositif commun il est question. La CGT et SUD apprennent à la Direction que le système déclaratif est bien inscrit dans le guide d'accompagnement relatif à la mise en place du télétravail dans fonction publique et que l'accord-cadre national n'impose pas de forfaitisation.



⇒ **La direction, manifestement prise de court, renvoie la discussion aux négociations sur la charte télétravail.**

- Prise repos compensateur dans les 30 jours : allonger son délai à 2 ou 3 mois.

La direction explique que les jours de repos compensateur ne sont pas à prendre dans le mois qui suit comme les heures de récupération : **les heures de repos compensateur acquises peuvent être prises à tout moment dans le délai de 30 jours suite à leur acquisition** : le délai est glissant et les heures acquises reportées de semaine en semaine, jusqu'à 4 semaines. **Ces jours permettent de se reposer suite à des heures de travail importantes.**

Le sujet étant complexe **une fiche technique sera annexée au règlement intérieur.**

- Heures effectuées entre 19h et 22h à la demande du/de la cheffe de service ou validées *a posteriori* donnent lieu à récupération.

⇒ **Les heures effectuées entre 19h et 22h donnent bien lieu à récupération.**

- Pas de délai de prévenance contraint pour la pose des congés dans le RI.

Le projet de RI présenté prévoyait des délais de prévenance contraints pour poser les congés : **48h pour les congés de moins de 3 jours, un mois pour les congés scolaires, 3 mois pour les congés d'été.**



Nous avons défendu l'idée que ces délais étaient trop contraints et trop longs et qu'il ne fallait pas que cela amène des chef.fes de service à refuser des congés sur le simple motif du non-respect du délai de prévenance, en dehors de toute considération de l'intérêt du service. **Aujourd'hui, le RI ne contient pas de tels délais** (ils sont uniquement recommandés, pour les congés scolaires et congés d'été, dans la charte des temps). Il faut faire confiance aux agent.es qui ont à cœur le bon fonctionnement du service et la préservation du collectif.

Là encore la direction considère qu'inscrire un cadre précis protège l'agent.e et le chef.fe de service et permettra d'éviter les quelques situations de conflits qui peuvent se poser.

Pour nos organisations syndicales, le cadre est trop rigide et risque de desservir la majorité en raison de cas particuliers.

⇒ **La direction accepte de revoir ces délais de prévenance à la baisse, hormis pour les 48h pour les congés de moins de 3 jours** (la direction précise que l'on n'a jamais refusé un congé hors délai pour un agent qui a un problème exceptionnel...)

✓ **15 jours pour les congés scolaires au lieu d'un mois**

✓ **2 mois pour les congés d'été au lieu de 3 mois.**

Nous avons également demandé à ce qu'il soit inscrit dans le RI que les congés doivent être validés avec diligence par les chef.fes de service.

- Temps partiel décalé

Dans la charte des temps, il est prévu la **possibilité de décaler le jour de temps partiel pour raisons de service** avec obligation de prévoir dans le mois le jour de report.

Nous avons demandé à ce que les agent.es à temps partiel (la plupart du temps des femmes) puissent, de façon exceptionnelle, décaler leur jour de temps partiel pour convenances personnelles et prévoir un délai de report de 2 mois. Pour nos organisations syndicales, le temps partiel est bien souvent lié à des contraintes familiales, tout comme la demande de modification/décalage à l'initiative de l'agent.e. **La revendication de temps partiel décalé s'inscrit ainsi dans une perspective d'égalité femmes-hommes.**

La direction nous répond que le temps partiel décalé n'existe pas. L'agent à temps partiel a choisi ce temps partiel, il a choisi son jour de temps partiel, il n'a pas de raison de reporter ces jours. La vie est simple pour tous.tes dans l'esprit de la direction !

⇒ **Devant notre insistance, la direction a accepté d'en reparler.**

Après 3h de discussion nous avons mis fin à la réunion et les points suivants n'ont pas pu encore être abordés :

- Ajout d'un point sur les sorties anticipées ou arrivées retardées : veille de fête, rentrée scolaire
- Ajout de la liste des Autorisations Spéciales d'Absence et des congés
- Ajout des dispositions sur le don d'un jour de repos à un.e agent.e
- Utilisation de l'écriture inclusive dans le document.

De la même façon et sans surprise, nous n'avons pas eu le temps de traiter le point sur la charte télétravail ; sur ce sujet la direction a convoqué les organisations syndicales à un groupe de travail le 12/04 matin.

N'hésitez pas à saisir vos représentant.es pour toute problématique ou toute question.

Vous pouvez nous écrire aux adresses suivantes :

ara.syndicat-cgt@dreets.gouv.fr

ara.syndicat-sud@dreets.gouv.fr

Vos représentants CGT-SUD : Alexandra Abadie, Bernard Branche, Arnaud Calvi, Bruno Defer, Florence Dufour, Vincent Forrler, Stéphanie Giroud, Christine Jakse, Akila Sassi et Isabelle Thomachot