



1607h

## Déclaration CFDT au comité technique du 11 juin 2021

Vous nous présentez aujourd'hui ce rapport concernant l'**application des 1607h** au sein de nos trois collectivités.

Comme vous le rappelez dans votre préambule, cette **obligation légale** est issue de la loi de transformation et rénovation de la fonction publique du 6 août 2019.

**La CFDT rappelle ici son opposition à cette loi**, ses nombreux appels à la grève et à la mobilisation à la fin de l'année 2018 et courant 2019. Vouloir aligner le temps de travail des agents territoriaux sur celui des salariés privés est pure fantaisie, tant les situations dans le secteur privé sont différentes. **Et cette loi laisse entendre que tous les fonctionnaires ne font pas 1607h et ne prend pas du tout en compte la réalité des agents qui s'investissent au quotidien, souvent au-delà des 1607h.** Malgré cette opposition, la loi est passée et s'applique, sur ce sujet comme sur d'autres comme les changements d'attribution des CAP, l'expérimentation de la rupture conventionnelle, ...

Il s'agit pour ce dossier des 1607h **pour la CFDT, de mettre tout en œuvre afin d'atténuer les effets négatifs de cette loi sur les agents** de nos collectivités. Composer avec la loi et utiliser toutes ses possibilités. **C'est pourquoi la CFDT a choisi la voie de la négociation jusqu'au dernier moment.** Ainsi, les agents ne subiront pas la brutalité d'une application par la préfecture non maîtrisée et non négociée.

En cette fin de printemps 2021, les agents sortent épuisés professionnellement et personnellement de cette crise sanitaire qui dure depuis plus d'un an et qui est amenée à durer encore quelques mois. Cette crise questionne le sens au travail, la reconnaissance du travail effectué et de l'implication au quotidien des agents publics, les limites entre la vie personnelle et professionnelle et les modalités du travail collectif. **Obliger les municipalités et intercommunalités à mettre en œuvre une mesure aussi réductrice des droits des agents, aussi chargée symboliquement à ce moment-là est incompréhensible pour la CFDT et surtout pour les agents concernés.**

Sur un sujet aussi structurant et impactant pour tous les agents, **la CFDT déplore un manque certain d'anticipation** : les discussions ont beau avoir commencé en octobre 2020, les contours ne se précisent que depuis février 2021. La désignation du cabinet Politeia, chargé d'accompagner la démarche, sans concertation préalable, le manque de partage du diagnostic posé par celui-ci, les négociations en mode distanciel, l'absence de données sociales depuis plusieurs années n'ont pas favorisé un démarrage constructif des discussions.

Sur beaucoup de sujets, un diagnostic partagé et les bilans sociaux manquent à la base commune nécessaire à une négociation fructueuse. Nous vous redemandons aujourd'hui ces bilans dont la présentation est obligatoire annuellement. Donnez-nous une date !

L'accélération des discussions ces dernières semaines, même si nécessaire au vu des délais, laisse un goût amer tant les échanges ont perdu en recul et en sérénité.

La CFDT a souvent regretté le manque de communication de l'employeur envers les agents concernant la mise en place de nouvelles procédures, de nouvelles règles. Sur ce sujet, nous ne pouvons pas dire que la communication n'était pas au rendez-vous. Par contre, en **présentant des sujets en cours de négociation comme des décisions définitives, cela brouille le message et donne ainsi peu de crédits par ailleurs au dialogue social.** Ceci est particulièrement vrai concernant l'annonce brutale des repos compensateurs et de la perte sèche des bonifications pour le travail du samedi.

En faisant de cette sorte, vous avez attisé l'incompréhension, le sentiment de discrédit des agents concernés. Ce sujet plus que sensible n'en avait vraiment pas besoin.

### Entrons maintenant dans le cœur du sujet.

Nos collectivités ont décidé d'adosser à l'application de cette loi plusieurs sujets annexes : la mise en place de nouvelles organisations de travail avec la prise en compte des temps d'habillage, l'harmonisation des protocoles du travail du week-end, les horaires décalés de nuit, le temps de travail des cadres et autres chantiers à ouvrir.

### Concernant l'application stricte de la loi :

L'employeur a fait le choix de **répartir ces 3.5 jours pour 4 utilisations différentes** :

- Un jour laissé à l'agent pour son développement personnel ou son évolution professionnelle. **Nous redisons ici notre exigence de garanties concernant cette journée, afin qu'elle ne tombe pas dans le travail quotidien des agents.** Cette journée ne sera utilisée qu'à la condition d'un choix suffisant et attractif de propositions. La mise en place, que nous souhaitons la plus rapide possible, du comité de suivi 1607h, demandé par la CFDT, est une des conditions de réussite.
- Une journée consacrée aux directions pour des projets collectifs innovants. L'employeur doit apporter une vigilance particulière à cette journée "direction" : **Le risque est grand de voir cette journée redevenir une journée de travail traditionnelle** si les directions ne s'emparent pas de cette possibilité.
- Une ½ journée pouvant être collectivisée afin de permettre à des agents de mener à bien des projets associatifs ou autre, ... Nous pensons à nos négociations laborieuses pour que les sapeurs-pompiers bénévoles ne soient pas obligés de prendre des RTT ou des congés, ou il y a un an lorsque vous avez refusé la non application de la pose obligatoire des congés pour les bénévoles de la Protection Civile. **Cette mesure permettra, pour nos collègues concernés, que leur engagement auprès des autres, auprès des plus fragiles, par solidarité, ne se fasse pas au détriment de leur santé.** La CFDT ne vous demande pas une proposition aujourd'hui, mais à être associée à la mise en place de ce nouveau dispositif.
- Une journée "employeur" qui est finalement une journée de travail comme les autres.

Ce dispositif de répartition est novateur, nous espérons qu'il permettra aux agents, malgré la perte de ces jours de congés, de donner un peu de sens à cette réforme. **La CFDT redit également son inquiétude sur la faisabilité de ces dispositifs au vu de la charge actuelle de travail des services** potentiellement impactés par leur mise en œuvre. Il faudra également des moyens humains et matériels à la DRH pour impulser, piloter, contrôler l'effectivité et l'équité de ce droit.

### La CFDT demande une meilleure reconnaissance de la pénibilité.

Cet article de loi ouvre la possibilité de mettre en place la **reconnaissance par une réduction annuelle du temps de travail des sujétions liées aux postes**. Vous vous en êtes emparé, ce dont nous nous satisfaisons, car cela permet d'ouvrir des droits pour les métiers les plus pénibles et d'atténuer un peu pour ces agents les effets négatifs de cette loi.

La reconnaissance de la pénibilité est revendiquée de longue date par la CFDT. Ce système de cotation qui permet d'objectiver les contraintes liées aux postes fait partie des revendications locales de la CFDT dans la lutte contre l'usure professionnelle. Un regret cependant : que les risques psychosociaux n'aient pas été suffisamment pris en compte dans cette cotation.

Si nous sommes satisfaits de la mise en place de ce système de cotation, **la CFDT redit son insatisfaction quant à la trop courte liste des 11 métiers reconnus** les plus pénibles et ouvrant droit à

réduction annuelle du temps de travail. Pour nous, **le compte n'y est pas**, même si suite à nos demandes, cette liste s'est élargie de 6 à 11 métiers.

La CFDT aurait préféré une analyse de tous les métiers des collectivités plutôt que ce focus sur 20 métiers uniquement. Cela aurait permis une meilleure objectivation et compréhension. **La CFDT demande à ce que l'ensemble des métiers, ou du tout moins un nombre beaucoup plus conséquent de métiers soient cotés rapidement, dans le cadre de la politique de prévention** en cours d'adaptation et que vous devez nous présenter en septembre. **Pour la CFDT, cette politique de prévention doit s'accompagner d'un calendrier, d'une méthode (incluant des indicateurs), des moyens financiers et humains et un état des lieux partagés**, comprenant ce système de cotation. Lors des revoyures, si les indicateurs suite à la mise en place du plan ne démontrent une baisse de la pénibilité, alors la liste des 11 métiers doit être élargie. De même, si des changements de missions viennent impacter les indicateurs de cotation.

Dans l'annexe 1, vous nous présentez les éléments explicatifs de cette cotation sans pour autant nous donner les raisons pour lesquelles vous vous êtes arrêtés à la cotation de 11 pour ouvrir ce droit. Nous pensons ici, par exemple, aux AER et ASEM, cotés respectivement 9 et 10, qui connaissent beaucoup trop d'arrêts de travail ou finissent trop souvent leur carrière en reconversion pour inaptitude à leur poste.

Quant à la réduction annuelle du temps de travail en elle-même, les premières présentations nous ont donné une impression mitigée, qu'est-ce que 1h ou 15mn par semaine ? **Le fait que ce soit inclus dans les organisations et aménagements du temps de travail et que ce temps peut être regroupé en jours** facilitera la compréhension du dispositif.

#### **La CFDT des aménagements pour les fins de carrière.**

Avec l'allongement des carrières, la pénibilité est plus durement ressentie pour les agents les plus âgés. **Pour la CFDT, la prise en compte de la pénibilité doit intégrer l'aménagement des fins de carrière**, comme vous prévoyez dans les autres chantiers avec la gestion de la fin de carrière des agents, intégrant la transmission de compétence et la prévention de l'usure professionnelle. Cela correspond à nos demandes mais vous devez aller plus loin. **Nous demandons dès aujourd'hui plus de réduction de temps annuel pour les agents en fin de carrière, cela permettra ainsi aux agents de voir leurs plannings allégés à partir de 55 ou 57 ans par exemple.**

Concernant cet aménagement des fins de carrière, la CFDT regrette de ne pas avoir eu de réponse globale sur **l'amélioration des déroulements de carrière des agents de catégorie C, avec un accès au dernier grade pour tous, et pas seulement pour les agents relevant du parcours 1, au plus tard 7 ans avant l'âge légal de départ en retraite.** Cet accès un peu plus rapide, qui ne constituerait pas une augmentation massive du coût salarial pour l'employeur, permettrait par contre pour nos collègues aux salaires les plus modestes, **à la fois une augmentation du salaire, du montant de la retraite et/ou offrir la possibilité de ne pas retarder son départ en retraite pour des raisons financières.**

#### **L'harmonisation des protocoles du week-end : un rendez-vous manqué.**

Nous ne redisons pas la brutalité avec laquelle a été perçue, par les agents, l'annonce de la suppression des repos compensateurs pour le travail du dimanche ou la perte sèche des bonifications pour le travail du samedi.

**La CFDT redit son attachement à des temps personnels pour se reposer ou pour sa vie sociale et/ou familiale pour les agents ayant travaillé le week-end.** Les effectifs moindres le week-end en EHPAD et la fréquentation accrue ou le travail supplémentaire dans les établissements culturels ou sportifs, les services techniques renforcent les difficultés et la pénibilité du travail du week-end.

Lors de la présentation en pré-CT, vous avez été très clair et très ferme, la récupération en temps pour le travail du week-end n'est pas négociable. Vous ne nous proposez qu'une **seule modification des OATT qui permettraient de générer des RTT. Pour la CFDT, ce n'est qu'une moindre compensation.** Ce positionnement de votre part est très mal perçu et vécu par la plupart des agents.

Concernant le travail du samedi, votre proposition initiale d'une perte sèche des bonifications pour les agents qui en bénéficiaient, n'était pas acceptable car elle banalisait le travail du samedi et harmonisait trop brutalement vers le bas. **L'application d'une seule bonification de 15 euros par samedi, permet à 650 agents environ de bénéficier enfin d'une sujétion, qui peut atteindre 300 euros annuels pour les agents travaillant un samedi sur 2. Malgré cet effort consenti à notre demande,** cela reste une pilule très difficile à avaler pour les agents qui bénéficiaient d'une compensation plus forte.

**Suite à nos demandes, vous avez pris l'engagement de n'appliquer le nouveau protocole du travail du week-end qu'après la mise en place des OATT, à la direction des personnes âgées, la direction de la culture et la direction des sports. La CFDT sera vigilante** sur le maintien de la situation existante dans l'attente des nouvelles organisations de travail, vigilante également à ce que ces changements soient issus d'un réel travail participatif où les agents puissent exprimer leurs souhaits. Les conditions de travail des agents doivent être améliorées **avec des créations de postes** qui permettent de déprécariser les agents actuellement contractuels et vacataires, d'apporter de la souplesse dans les horaires de travail. Nous vous rappelons l'attente forte d'avoir 3 semaines complètes de congés pour les agents travaillant un week-end sur 2, notamment à la DPAG et à l'Ecomusée. **Ces nouveaux OATT doivent permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et une amélioration des conditions de travail. La CFDT sera très vigilante à la tenue de cet engagement.**

**La CFDT demande à aller plus loin sur la reconnaissance des heures réellement effectuées.**

Concernant la prise en compte des heures, au-delà des 1607h déjà effectuées par les agents, la CFDT est satisfaite que les temps d'habillage et déshabillage soient enfin pris en compte dans le temps de travail effectif. **Nous aurions préféré que soit affirmée plus fortement également la prise en compte des temps d'ouverture et fermeture d'équipement quand il y a du public, ainsi que les temps de déplacements professionnels quotidiens.**

Concernant la prise en compte **des contraintes liées aux horaires atypiques et fluctuants**, cela répond à une de nos demandes. Nous nous satisfaisons de ce principe, il reste encore à définir les modalités et surtout le montant. C'est un peu tard pour nous.

Par contre, cette perte des 3.5 jours fait ressortir de manière criante la non prise en compte des heures effectuées réellement liées à une charge de travail trop importante. **La CFDT le dénonce depuis des années, beaucoup d'agents travaillent déjà largement plus que 1607h par an.** Nous pensons ici aux cadres mais pas seulement. Vous nous parlez d'un travail sur le plan de charge. Beaucoup d'agents sont à la limite de l'usure professionnelle, il faut que vous l'entendiez et proposiez des solutions à court terme. **Pourquoi ne pas aller sur de nouveaux cycles de travail, comme le font d'autres collectivités : des cycles de 38h15 ou 39h qui permettraient de couvrir certaines heures supplémentaires, pas toutes mais ce serait un début.** Ce serait également un facteur d'attractivité pour nos collectivités, dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement.

Faire un travail sur le temps de travail des cadres, c'est ce vous nous promettez, la main sur le cœur, depuis 4 ans. Depuis 4 ans, nous vous demandons le partage de l'enquête réalisée auprès des cadres A. Ce que vous proposez dans le rapport ne nous suffit pas, **nous attendons des éléments plus concrets, plus visibles pour les agents, plus engageants.** Avec ce début de mandat politique, les attentes sont très fortes de la part des élus et cette pression grandissante dégrade une situation que nous dénonçons depuis 4 ans au moins.

Nous demandons également à être étroitement associés à toutes initiatives permettant de soulager la charge mentale des agents. Cette prise en compte des heures serait partie prenante de la prévention des RPS et permettrait d'éviter un absentéisme préjudiciable pour la santé des agents concernés, pour l'organisation des services et la bonne tenue des politiques publiques. **Une des garanties serait que ce travail prenne la forme d'une expertise extérieure, pour établir un niveau minimum de confiance chez les agents concernés.**

### La CFDT veut plus de souplesse du temps de travail.

Pour la CFDT, ce dossier des 1607h doit être l'occasion de mettre en place, de façon officielle, et de la manière la plus généralisée possible des **dispositifs d'assouplissement du temps de travail tels que les horaires variables couplés avec un dispositif de crédit/débit, un accompagnement managérial à la compréhension d'une journée de travail souple** : réduire une journée et rattraper les heures sur la semaine.

Une des valeurs fortes portées par la CFDT est l'émancipation et l'autonomie des salariés : appliquer ce principe au temps de travail serait un gage de la confiance que l'employeur porte à ses agents, valeur également promue par l'animation managériale. Votre proposition concernant le développement de la souplesse ne s'arrête timidement qu'à un début de réflexion de la généralisation de la semaine aménagée, alors que ce sont déjà des engagements pris en 2018 dans le cadre du plan d'actions égalité femmes / hommes et non effectifs. Ce n'est pas suffisant ni concernant la semaine aménagée, ni concernant d'autres dispositifs de souplesse déjà en expérimentation dans certains services ou encore à imaginer. **La remise à plat des OATT est une occasion à ne pas manquer.**

**En conclusion**, si on devait résumer la situation de ce dossier complexe, on pourrait retenir :

- Cette application de la loi est **difficile à digérer pour des agents publics**, qui ont su démontrer pendant plus d'un an qu'ils n'avaient pas besoin de loi pour **s'investir et s'impliquer pour le service public.**
- Beaucoup d'agents étaient en attente d'une nouvelle mesure OATT, au choix de l'agent, pour compenser la perte des 3,5 agents. **Nous regrettons que vous n'ayez jamais ouvert la porte aux négociations sur ce sujet, comme sur celui du choix pour la compensation du travail le week-end.**
- Votre proposition de **répartition des 3,5 J**, même si elle est peut-être louée, doit vraiment **faire ses preuves auprès des agents et être garantie.**
- Pour la CFDT, il n'y a **pas assez de garanties sur la mise en œuvre d'une souplesse plus importante dans les rythmes de travail** alors que nos collectivités ont été précurseurs sur ces sujets avec notamment la mise en place du Bureau des temps.
- Concernant la pénibilité, nous redisons le goût de trop peu et **nos attentes fortes sur la prévention de la pénibilité. Le compte n'y est pas** pour nous pour les agents aux métiers pénibles n'ouvrant pas droit à une réduction de temps de travail, ni pour les aménagements de fin de carrière.
- **Vous n'êtes pas allés assez loin sur la prise en compte des heures déjà effectuées au-delà des 1607h** même si nous espérons une prise de conscience de la part de l'employeur.

Nous sommes conscients que nous sommes face à un problème de temporalités. Les questionnements et problèmes qui ont émergés demandent du temps que le gouvernement n'a pas voulu accorder. Nous avons donc besoins de garantie pour ne pas avoir l'impression de signer un chèque en blanc, les attentes des agents sont trop grandes. **Nous sommes donc en attente de réponses concrètes à nos dernières demandes pour nous positionner sur ce dossier, plus que sensible.**