

1607h : la CFDT limite la CASSE

La CFDT est la **seule organisation syndicale à avoir négocié de bout en bout** pour atténuer les effets négatifs de la loi.

L'employeur, dès le début du dossier, a tenu des positions fermes qu'il n'a pas été possible de faire changer, malgré nos efforts, comme la perte des repos compensateurs, la non-crédation d'une nouvelle mesure OATT (comme 39h) dès 2022.

Pour ces deux raisons, la CFDT n'a pas pu voter POUR ce dossier au comité technique du 11 juin et a choisi l'ABSTENTION, au vu des avancées obtenues tout au long des négociations, dont certaines en séance.

Reconnaissance et compensation de la pénibilité

- Liste des métiers les plus pénibles ouvrant droit à la réduction annuelle du temps de travail : **augmentation des 6 métiers** proposés au début des négociations à **11 métiers**.
- Une **revoyure annuelle**, permettant d'augmenter la liste, celle-ci étant trop courte.
- **Aménagement des fins de carrière, à partir de 57 ans :**
 - **Attribution de 2 jours supplémentaires** de réduction annuelle du temps de travail pour les agents inclus dans la liste des 11 métiers.
 - Pour tous les métiers, aménagement de **temps de tutorat et transfert de compétences**

Reconnaissance des heures déjà effectuées au-delà des 1607h

- Obtention d'une **expertise extérieure**, dès septembre 2021, **pour évaluer les causes des charges importantes de travail** et **mettre en œuvre des solutions concrètes**, en association étroite avec les organisations syndicales.
- Étude d'une **évolution du cycle de 37h30**, pour les cadres, à l'issue de cette expertise.

Une compensation du travail du samedi pour tous

Une prime de 15 euros par samedi travaillé **pour tous les agents concernés** (939 agents contre 261 actuellement) qui peut aller jusqu'à 300 euros par an. Pour la CFDT, **le samedi n'est pas un jour de travail comme les autres**.

Valorisation du travail des jours fériés à 100€ pour tous au lieu des 57€ actuels.

Compensation des horaires atypiques (la nuit) et fluctuants

Exemple : à DVPF, compensation financière attribuée pour les agents qui commencent à 4h30.

De nouvelles organisations et aménagements du temps de travail (OATT)

La suppression des repos compensateurs ou bonifications horaires ne se fera qu'à la mise en place de nouvelles OATT **permettant de générer des RTT**, afin d'amoindrir la perte des repos compensateurs et bonifications horaires. Pour la Direction culture, nous avons obtenu le report de l'application à septembre 2022, comme à la Direction des sports et à la DPAg.

Toutes les nouvelles organisations du travail permettront :

- La prise en compte **des temps d'habillage et déshabillage, les temps d'ouverture et de fermeture d'équipements, des temps de déplacements quotidiens.**
- **L'amélioration durable des conditions de travail** : la fin des horaires de coupe non prévues, pas de week-ends travaillés en plus, 3 semaines complètes minimum de congés annuels, des temps collectifs plus importants, des rythmes de travail moins usants.

Plus de souplesse horaire dans les journées de travail

En plus de la généralisation de la semaine aménagée, la CFDT a obtenu la mise en place d'un groupe de travail, **dès septembre 2021**, pour imaginer et rendre accessible au plus grand nombre des dispositifs permettant une **meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle.**

Par exemple, s'absenter momentanément de son service et récupérer dans la semaine plutôt que poser des congés en heures.

Jour direction : de meilleures garanties

En plus, de l'identification de la journée agent, la CFDT a obtenu que la **journée direction soit suivie par la DRH** afin de ne pas laisser cette journée retourner dans le travail quotidien et qu'elle bénéficie vraiment au **travail collectif.**

La mise en place d'un comité de suivi 1607H

Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de nouveaux droits, pour améliorer encore les dispositifs, pour que les nouvelles OATT garantissent bien une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle et de meilleures conditions de travail, ...

➔ **Pour la CFDT, ces avancées sont une première étape, et les bases d'un long travail de négociations encore à venir sur :**

- **L'ouverture d'une nouvelle mesure OATT** dès 2023, au moins pour les heures déjà effectuées au-delà des 1607h
- **La mise en route d'un plan de prévention ambitieux et réalisable** avec calendrier, moyens humains et financiers ainsi que des indicateurs pour tous les métiers pénibles
- **Un élargissement de la liste des 11 métiers** reconnus les plus pénibles
- **Plus de souplesse et d'autonomie** dans l'organisation des journées de travail, en lien aussi avec le télétravail
- **L'attractivité, l'accessibilité et l'équité** de la journée agent et direction, le fait que la 1/ 2 journée bénéficie réellement aux agents qui s'investissent bénévolement auprès des autres
- **Aménagements de fin de carrière** : élargir les réductions du temps de travail aux métiers avec des **contraintes fortes** (pénibilité, horaires de nuit, le week-end).

