

FO

LA FORCE SYNDICALE

MEDDE
MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MLETR
MINISTÈRE DU LOGEMENT
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ



Paris le 18 décembre 2015

Comité de suivi ARTT : compte-rendu de la réunion du 15 décembre 2015

La question des temps de travail avait été laissée en jachère après que le MEDDE-MLETR ait buté - en 2011 - sur la question de l'écrêtement des heures de travail.

Mais le Premier ministre a relancé la machine en chargeant le président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale de dresser un état des lieux de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

La fameuse remise en cause des 35 heures appelée de leurs vœux par Manuel Valls et son prophète, Emmanuel Macron...

Le MEDDE-MLETR avait prévu de s'affranchir de son obligation de pilotage des services et établissements publics dans sa mise en œuvre (et notamment de veiller au respect des garanties minimales bafouées à tours de bras dans de nombreux services) par le biais de l'élaboration d'une « charte des temps ».

Autrement dit un énoncé non contraignant de bonnes intentions...

Force Ouvrière y opposait son exigence : que l'administration s'attache avant tout à s'assurer du respect de ses instructions en matière de garanties (amplitudes, plages journalières, repos, etc...) quand une autre organisation voulait noyer le poisson dans une approche des temps et des charges de travail ... fusse au travers d'un machin informel !

C'était l'objet de la déclaration préliminaire de Force Ouvrière :

Déclaration préliminaire Force Ouvrière

Le Comité de suivi du temps de travail ressuscité aujourd'hui s'ouvre sur la référence à la circulaire de 2001 qui n'est plus la bonne à notre sens.

Cette dernière a en effet depuis été abrogée et remplacée par l'Instruction Relative à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail du 6 janvier 2011 et les trois arrêtés du 23 février 2010 sur les différentes thématiques liées à l'organisation du travail.

Par ailleurs, les établissements publics environnement relèvent de textes spécifiques. A ce titre, nous rappelons que nous dénonçons les reculs imposés à l'Onema sur la prise en compte des temps de déplacement des agents effectuant des missions de police et le refus de l'ONCFS d'appliquer les coefficients de majoration pour le travail de nuit et le dimanche.

En ce qui concerne ce Comité de suivi, l'une de ses dernières réunions était consacrée à l'écrêtement des heures de travail, dossier laissé depuis en jachère dont nous demandons qu'il aille à son terme avant – ou tout au moins parallèlement – que ce Comité ne s'engage sur de nouvelles pistes.

Depuis, au regard des baisses d'effectifs, certains services détricotent et interprètent les textes réglementant les organisations de travail mettant parfois en péril la sécurité des agents.

Nous pensons donc que ce Comité peut et doit d'abord et avant tout circonscrire ces errements afin de préserver la santé et la sécurité des personnels.

Par ailleurs, les thématiques et pistes évoquées au travers de ce document sont du domaine des prérogatives du CHSCT-M, lieu d'expertise par excellence de ces thèmes.

Nous vous rappelons le guide juridique application du décret du 28 mai 1982 :

Compétences en raison des matières (articles 47, 51 à 63) :

L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du Comité, en matière d'hygiène et de sécurité, une compétence sur les conditions de travail. Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé, comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité doit s'attacher à leur examen en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

Réponses de l'administration et conclusions :

Au terme de trois heures de discussions nous finirons par obtenir satisfaction.

Si la DRH souhaite continuer les travaux engagés sur la « charte des temps », sous la houlette de la haute-fonctionnaire à l'égalité professionnelle, elle replacera ce sujet dans leur cadre institutionnel en :

- ressuscitant le Comité de suivi ARTT au travers d'un nouveau Comité de suivi « *de l'application de la réglementation du temps de travail* »,
- créant pareillement un nouveau groupe de travail du CHSCTM dédié à ces sujets.

Le Comité de suivi examinera entre autres sujets ceux relatifs aux nouvelles modalités de travail (télétravail, travail sur site distant) et sera force de propositions de dispositifs réglementaires relevant du champ de compétences du CTM.

Le GT thématique du CHSCTM aura à examiner en particulier les sujets de l'instauration d'un droit à la déconnexion, de l'impact des TIC sur la santé des agents et sur l'organisation du travail et les risques liés aux nouvelles formes d'aménagement des conditions de travail. Par ailleurs, ses travaux seront notamment alimentés par un état des lieux des différentes situations de non respect des garanties minimales dans les services

Pour mesurer l'ampleur du travail, il suffit de regarder l'état des lieux, relevé en 2014 en administration centrale, des seules heures écrêtées (cf. [ici](#)) : l'équivalent de près de ... 100 ETP !

Enfin, la Directrice des ressources humaines s'est par ailleurs engagée à porter auprès de la DGAFP un dispositif permettant de corriger les sous-majorations des heures supplémentaires effectuées par les agents à temps partiel (comme les 14 premières heures de nuit qui ne leur sont majorées que du taux de 25%).