

FO

LA FORCE SYNDICALE

MTES

MINISTÈRE DE
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

MCTRCT

MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES
TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC
LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



FOcus « Conditions/temps de travail »

Groupe de travail du 28 mars 2019

Pour des avancées qui bénéficient aux agents...pas seulement à l'administration !

Rappel des épisodes précédents :

• **Temps de travail :**

Lancement en 2015 d'une démarche « charte », sauf que les premières ébauches mettent en perspective des reculs des droits des personnels. En plus, personne ne sait vraiment qui pilote la chose côté administration entre pilotes du CHSCT-M ou Haute-Fonctionnaire à l'Égalité... A la demande de FO, la DRH de l'époque s'engage à repartir dans le bon sens – mise en place d'un comité de suivi ARTT présidé à son niveau -...et plus rien depuis ! Ah si, l'inscription d'une ligne « conditions et temps de travail » dans le calamiteux agenda « social » 2017-2019 prévoyant un début des travaux début 2018. Nous ne sommes jamais qu'au printemps 2019 !!!

• **Télétravail :**

Dès 2012, FO obtenait l'engagement du Secrétaire général de l'époque de s'engager dans une expérimentation. Il faudra malheureusement attendre fin 2016 pour que cela soit généralisé, le ministère « expérimentateur » ayant été rejoint puis doublé par les dispositifs « Fonction Publique ». Depuis lors, le télétravail se met progressivement en place...souvent le frein à main serré (les directeurs imposant des chartes locales restreignant les possibilités ouvertes par les textes nationaux (en termes de nombre de jours télé-travaillables par exemple). A ce sujet, le nombre de jours dans les 3 versants de la FP : sont de de 1 à 3 jours avec une majorité de cas à 2 jours (là où de nombreux services du ministère

imposent au travers leur charte télétravail la possibilité d'une seule journée par semaine !). Toujours est-il que le volontarisme des OS aura permis que nos ministères ne soient pas derniers de la classe sur ce sujet avec 4,8 % de télétravailleurs (hors DDI et EP). Mais faut-il se réjouir d'une donnée aussi faible dans l'absolu ?

A retenir...

→ FO porte sa plateforme de revendications (ICI) et propose de nombreux amendements sur les projets de texte de l'administration :

- semaine de 4 jours,
- droit à la déconnexion réellement sanctuarisé,
- mise en place d'une journée de récupération par mois partout par la modalité 4bis (impactée sur les autres modalités également), ...

→ La DRH a bien pris connaissance de nos revendications et de nos amendements, qui ont fait mouche ! La concrétisation au prochain épisode ?

Prochaines échéances

De prochaines réunions thématiques seront organisées, du moins c'est envisagé !



Les florilèges des réponses de l'administration

« Adm : La multiplication par 4 des heures écrêtées de la Martinique en 2017 serait due au cyclone.

FO : les agents ont-ils bénéficié d'une compensation ou gratification ?

Adm : Non, c'est normal, c'est le service public »

Réaction de FO :



« Nous avons été inspecté par l'IGF sur les temps de travail. Nous ne sommes concernés par les attaques de G. DARMANIN. Ouf !



Réaction de FO : Ouf, en effet, c'est précisément l'inverse : 1 million d'heures supplémentaires non compensées, non rémunérées en 2 ans (2016-2017). »

« FO : l'extinction des lumières le soir ne doit évidemment pas impliquer l'achat de lampes frontales.

Rire gêné de l'administration qui use déjà de cette technologie !



Quelques points saillants :

- **Charte des temps, juste dans l'air du temps ?**

FO se félicite de la mise sur la table d'une charte des temps, en tout cas si elle est NATIONALE ! Il était temps... Dans ce cadre, nous souhaiterions que le ministère ne se contente pas du « minimum syndical » et donne des outils concrets : arrêt des serveurs pour bien veiller au droit à la déconnexion (hors adresses et sites d'astreinte), indication de la vigilance sur les réunions le mercredi, heures limites de réunion, ... Des propositions plébiscitées par les agents dans le cadre de notre enquête sur l'égalité femmes-hommes en 2017.

Sur l'organisation du travail, FO demande à nouveau la semaine de 4 jours, véritable mesure d'égalité femmes-hommes, mise en place dans beaucoup d'entreprises privées et en vigueur il n'y a pas si longtemps que cela dans certains de nos services ou établissements.

De plus, FO exige qu'il soit possible de récupérer 1 journée par mois au lieu d'1/2 actuellement comme cela se fait à VNF ou en DDI.

En rappelant que pour FO, une charte locale doit être précédée d'un cadrage national clair.

- **Travail dissimulé : nos ministres bientôt devant la justice ?**

Le bilan global des heures supplémentaires écrêtées dans nos ministères est édifiant (bien que partiel puisque déclaratif et excluant les agents soumis au « forfait cadre », prenant ou pas en compte l'écrêtage journalier automatique) : un agent sur deux est « dans le rouge » (les 2/3 dans de nombreux services) et l'administration emploie l'équivalent de 335 ETP « au noir ». Auxquels il faut ajouter 150 ETP en DDI...

FO insiste sur le fait que les heures supplémentaires ne sont pas qu'une volonté de l'agent ou résultant d'une culture du présentiel ! La quantité d'heures supplémentaires produite est aussi due à une très mauvaise adéquation missions-moyens.

Sacrifier des tâches ne saurait être la bonne solution au risque de faire basculer les agents et les encadrants dans un dilemme moral et une insatisfaction totale du travail fourni. FO le répète, les réorganisations incessantes et le dogme de la réduction des effectifs n'est plus viable !

Questions :

- ces écrêtages tiennent-ils compte des journées au-delà des 10h ? ou seulement l'écrêtage de fin de mois au-dessus des 12h ?

Réponse : Cela dépend des DREAL. Ce sont des chiffres à fiabiliser pour les années suivantes.

- La DEAL Martinique est « passée » de 22h écrêtées /agent en 2016 à 85h en 2017 !!

Quelle est l'explication ?

Réponse : le cyclone de 2017.

- Sur l'ensemble des DIR la DIRCE écrête 2,5 fois plus que les autres DIR ?

Ce point a également interloqué la DRH.

- Peut-on avoir l'écrêtage par catégorie de personnel (A B et C) ?

La DRH concède que ce serait une donnée utile pour les exercices suivants.

- **Télétravail : devra faire l'objet d'une réunion ultérieure, thématique ?**

- **Encadrement intermédiaire : gérer l'ingérable en étant montré du doigt ?**

Souvent visé par les actions envisagées par l'administration pour pallier à ses manquements, l'encadrant de proximité ne peut être tenu pour seul responsable de

dérives qui concernent bien souvent des services entiers et tiennent plus au manque d'effectifs qu'au management lui-même.

Oui le rôle du management de proximité est essentiel pour les conditions de travail et le respect des garanties prévues par la loi. Oui nous ne manquons pas de régulièrement dénoncer des dérives locales dont nous attendons de la DRH qu'elle y apportent un recadrage. Mais il serait inacceptable qu'il serve d'alibi pour l'administration, d'autant que celle-ci ne lui donne la plus part du temps ni les moyens ni la visibilité nécessaire à l'exercice de ses missions !

Comme tout agent du ministère, FO rappelle que l'encadrant de proximité est pareillement concerné par les garanties minimales du temps de travail et exposé aux mêmes dérives contre lesquelles la présente charte a vocation de lutter. FO dénonce au passage l'usage du forfait cadre, qui vise à gommer volontairement les outils de mesure du non-respect des garanties minimum.

Les éléments portés par FO en ouverture

Depuis désormais bien (trop) longtemps, FO a demandé l'ouverture de chantiers ministériels relatifs à l'articulation conditions/temps de travail, ainsi qu'à l'impact des nouvelles technologies. Si FO prend acte avec satisfaction de la mise en place de ce groupe de travail, nous serons vigilants à ce que son objet ne soit pas vu par l'administration comme un moyen de résoudre ses seules problématiques aux frais des agents. L'emballage est une chose...le contenu en est une autre, et c'est ce dernier qui nous intéresse !

FO sera par ailleurs attentive à ce que toute démarche de type « charte locale » ne soit pas un moyen d'affaiblir les droits collectifs nationaux en renvoyant à la « négociation locale », par nature déséquilibrée, la définition de garanties collectives « au rabais ». En conséquence, FO porte ici son exigence à ce que les sujets abordés dans ce groupe de travail fassent l'objet d'un cadrage national validé dans les instances compétentes, au premier rang desquelles le CHSCT-Ministériel.

Que la négociation locale permette ensuite de faire émerger des améliorations ou adaptations positives pour les agents, cela ne

nous pose pas de problème, dès lors bien entendu que le cadrage national est partagé et que les instances locales ne sont pas contournées. Rappelons que les représentants des personnels dans les services de nos ministères sont démocratiquement largement plus légitimes que le gouvernement actuel, ils ne doivent donc aucunement être contournés ! Méfiants ? Non, juste pas complètement naïfs puisque toutes ces dérives possibles sont contenues dans le projet de loi de « transformation » de la Fonction Publique, rejeté unanimement par l'ensemble des organisations syndicales.

Les sujets relatifs au temps de travail, à la déconnexion et au télétravail sont d'une importance capitale pour les agents que nous représentons, et sont en lien avec de nombreuses problématiques comme l'égalité professionnelle ou la prévention des risques psychosociaux. Puisque la meilleure défense, c'est bien souvent l'attaque, FO met aujourd'hui sur la table sa plate-forme de revendications ([ICI](#)), pour que tout ceci débouche sur de réelles avancées qui bénéficient aux agents...pas seulement à l'administration ! En ce sens, FO a proposé de nombreux amendements sur les projets de textes proposés par l'administration. Le sort qui leur sera réservé sera révélateur de ses intentions réelles.

Enfin, nous ne laisserons pas l'employeur Etat se décharger de ses responsabilités légales en les abritant derrière des écrans de fumée, et en tentant de rendre les organisations syndicales co-responsables de ses manquements. Le travail dissimulé est illégal, et il n'y a pas besoin de charte pour le proscrire. Depuis le temps que nous exigeons le bilan global des heures supplémentaires écrêtées dans nos ministères, le premier état fourni à l'appui de cette réunion est édifiant (bien que partiel puisque déclaratif et excluant les agents soumis au « forfait cadre », prenant ou pas en compte l'écrêtage journalier automatique) : un agent sur deux est « dans le rouge » (les 2/3 dans de nombreux services) et l'administration emploie l'équivalent de 335 ETP « au noir ». Auxquels il faut ajouter 150 ETP en DDI...

Devant ce constat désormais assumé par l'administration, FO la place face à ses responsabilités : comment compense-t-elle le préjudice subi par les agents contraints sous la pression de faire des heures supplémentaires non rémunérées ? Comment s'assure-t-elle de

sortir de l'illégalité ?

A ces deux questions, FO propose deux réponses évidentes pour éviter à nos ministres de finir devant la justice :

- les 21 millions d'euros de masse salariale dilapidés ces deux dernières années sont récupérées auprès du

budget et mobilisées pour des mesures catégorielles

- les baisses d'effectifs imposées en 2019 sont annulées, et le plafond d'emploi de nos ministères est revu à la hausse de 500 ETP

FO
LA FORCE SYNDICALE

MCTRCT
MINISTÈRE DE LA COHESION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

MTEs
MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Mars 2019

GT « Conditions et Temps de travail »
Les revendications de FO, pour des avancées concrètes au bénéfice des agents !
Temps de travail / Charte des temps :

- FO revendique la possibilité d'organiser le temps de travail sur 4 jours par semaine dans l'ensemble des services et établissements
- FO exige que qu'il soit possible de récupérer 1 journée par mois au lieu d'1/2 actuellement comme cela se fait à VNF ou en DDI
- FO et condamne les pratiques concourant à écriétrer le temps de travail réel et à masquer le non respect des garanties minimales, organisant dans les faits le travail dissimulé et non rémunéré ! FO demande dans ce cadre :
 - la suppression des dispositifs d'écrêtement des heures supplémentaires réalisées par les agents
 - la mise en place d'outils de mesure du respect effectif des garanties minimales, intégrant les temps de déplacement induits par les réorganisations
 - la suppression du forfait cadre, et de toute incitation ou obligation d'y recourir
- FO revendique le droit à la déconnexion : le ministère ne doit pas se contenter du « minimum syndical » et se donner des outils concrets, notamment l'arrêt des serveurs pour bien veiller au droit à la déconnexion (hors adresses et sites d'astreinte)
- FO demande des actions volontaristes pour lutter contre la « réunionite » : toute réunion doit être programmée suffisamment en amont, être préparée et assortie d'un ordre du jour précis, cadrée dans le temps, avec des horaires prenant en compte les temps de déplacement des participants, en évitant si possible le mercredi

Des propositions plébiscitées par les agents dans le cadre de notre enquête sur l'égalité femmes-hommes en 2017 !

24/24h