



Compte-rendu des réunions DRH Temps de Travail, cycle à horaire variable des 18, 23 et 25 mars 2021

La Ville de Paris a réuni les organisations syndicales par trois fois lors des deux dernières semaines, dont une sous la présidence de M. Antoine Guillou, adjoint à la maire chargé des ressources humaines, pour leur présenter les propositions de la municipalité, relatives à la mise en œuvre des mesures de la loi de transformation de la fonction publique concernant le temps de travail.

Le projet municipal acte l'augmentation du temps de travail annuel pour tous les agents de la Ville de Paris de toutes les catégories avec la perte des huit jours de congés supplémentaires (quatre jours d'hiver, quatre jours de la Maire) appelés par l'Exécutif : « congés extra-légaux ».

Les propositions présentées par l'administration ne représentent que des aménagements destinés à faciliter la génération de JRTT ou à récupérer quelque rémunération mais ne servent en aucun cas à compenser intégralement les jours de congés perdus. Nous vous les présentons ci-dessous dans le détail.

Nos organisations syndicales n'ont obtenu jusqu'à présent aucune réponse aux objections et aux revendications qu'elles ont pu formuler en séance. Selon l'expression consacrée : « les arbitrages n'ont pas été rendus » !

1. Évolution des congés

Suppression des 8 jours de congés supplémentaires

Utilisation des jours de fractionnement :

Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise dans son article premier :

« Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. »

Concrètement, pour la pose de **8 jours de congés annuels, de façon continue ou discontinue entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, tout agent bénéficiera de 2 jours de congés annuels supplémentaires.**

Pour leur gestion, ces jours seront attribués automatiquement en début d'année, le contrôle se fera rétroactivement.

Les agents seront dans l'obligation de poser des jours en période hivernale pour obtenir ces 2 jours supplémentaires, ce qui n'est peut-être pas la volonté de tous. Pour exemple : agents qui partent en congés bonifiés.

Génération de nouveaux JRTT :

Il sera possible de générer deux JRTT supplémentaires à l'horaire fixe ou à l'horaire variable correspondant approximativement à 4 mn de travail supplémentaire par jour (200 j x 4 mn = 800 mn soit 13 h 20 mn de RTT). Le nombre total de JRTT passera de 22 à 24.

2. Monétisation du CET

La monétisation des CET en **indemnités ou placement sur le compte RAFP** est prévue à raison de :

- ✓ 135 € / jour pour les agents de catégorie A (équivalent à 103 points RAFP)
- ✓ 90 € / jour pour les agents de catégorie B
- ✓ 75 € / jour pour les agents de catégorie C

Le montant de la monétisation est fixé par arrêté ministériel et non modifiable par la ville de Paris. En revanche, le nombre de jours annuels monétisables est fixé par délibération de la collectivité. Aujourd'hui la proposition de l'administration est limitée à 4 jours.

Pour bénéficier de cette mesure, les agents devront avoir plus de 15 jours posés sur leur CET, car seuls les jours au-delà du 15^{ème} jour du CET seront monétisables.

À l'heure actuelle 30 000 agents ont un CET. 22 000 ont plus de 15 jours posés : environ 10 500 agents de catégorie C, 5 500 de catégorie B et 5 500 de catégorie A.

3. Cycle de l'horaire variable

Évolution des plages

Modification des plages fixes :

Passage de 9h30 - 11h30 / 14h - 16h à **10h – 11h30 / 14h30 – 16h** (3 h de plages fixes contre 4 h auparavant)

Obligation minimale de présence conservée à 4 h dont 3 h de plages fixes

Possibilité de terminer à 15h30 la veille des vacances scolaires.

Élargissement des plages variables à 8h-10h, 11h30-14h30, 16h-19h30, avec possibilité dérogatoire pour certains services d'arriver dès 7h ou 7h30 et de partir à 20h. Ces dernières dispositions ont été mises en œuvre dans certains services pendant la pandémie, il s'agirait donc uniquement de les officialiser.

La DRH propose de laisser à l'encadrant la possibilité de décision avec avis de la sous-direction.

L'élargissement des plages horaires apporte plus de souplesse aux agents dans l'élaboration de leur emploi du temps et augmente la possibilité qui leur est offerte de générer des RTT.

Cependant, celle-ci doit être bornée de façon à ce que les agents ne dépassent pas les horaires légaux : maximum 10h de travail par jour, amplitude maximale de la journée 12h.

De plus, la possibilité de l'élargissement des horaires d'arrivée et de départ ne doit pas être de la responsabilité de l'encadrant mais celle de la direction.

L'élargissement de ces horaires pose également le problème du travail isolé pour les agents arrivant tôt ou partant tard et risque aussi d'avoir un impact sur les cycles horaires des personnels d'accueil et de surveillance.

Récupération du temps travaillé au-delà de l'obligation légale

Obligation horaire de 35h par semaine.

Ajustement du nombre de JRTT pouvant être générés par mois et par an : Dans la limite de 24 JRTT/an, étudier la possibilité de générer jusqu'à 2,5 jours par mois

Obligation de consommer les JRTT dans le trimestre suivant leur génération (ou épargne sur le CET).

Suppression définitive de la possibilité de produire des jours de récupération.

Nos organisations syndicales sont unanimement opposées au changement de mode de gestion des RTT ainsi qu'à la suppression totale des jours de récupération.

Les JRTT doivent rester mobilisables jusqu'au 31 mars de l'année suivante, c'est une latitude qui permet de garantir le choix des agents quant à l'utilisation des JRTT.

Concernant les jours de récupération, nombre d'agents, notamment d'encadrants, sont écrêtés, et travaillent déjà au-delà des 1 607 h mais leur temps de travail n'est pas réellement pris en compte, ce qui

justifie le maintien des jours de récupération. Les pics d'activité sont une réalité dans de nombreuses directions et touchent des agents de toutes catégories.

Aménagement du temps de travail

Temps partiel selon les règles de droit.

Maintien de la semaine de 4 jours. 35h sans génération de RTT.

Création de la semaine de 4,5 jours avec possibilité de télétravail sur la demi-journée, sans génération de RTT.

La semaine de 4,5 jours peut permettre aux agents actuellement à temps partiel à 90% de travailler à 100%, donc sans perte de salaire. Cependant sans possibilité de générer des RTT, la perte des 8 jours de congés annuels ne pourra même pas être compensée, signifiant une rupture d'équité avec les autres agents.

Badgeage unique/forfait cadre

Élargissement du badgeage unique aux cadres et encadrants dont le niveau hiérarchique sera défini par chaque direction.

Cette mesure est une fausse bonne solution. Le badgeage unique permet à l'administration d'invisibiliser le travail fait par les encadrants au-delà des 1 607 h, alors que de nombreux agents se plaignent de ces dépassements horaires. C'est une invitation à travailler plus longtemps sans contrepartie.

Pause méridienne

Réduction à 30 mn de la durée de pause méridienne minimale obligatoire.

Suppression du temps de trajet pause méridienne.

Nos organisation syndicales sont totalement opposées à la suppression de temps de trajet pause méridienne, qui s'ajoute, de fait, comme une double peine, à l'augmentation du temps de travail due à la perte des huit jours de congés annuels.

La réduction de la pause méridienne minimale obligatoire est typiquement une mesure d'aménagement, assouplissant les règles de l'horaire variable et permettant aux agents de générer 15mn de RTT sans augmenter l'amplitude actuelle de leur journée de travail.

Cependant, bien qu'il soit possible de prendre une pause repas pouvant varier de 30 mn à 3 h, cette mesure, couplée à la suppression du temps de trajet, va inciter les agents à manger rapidement à leur poste de travail, ou sur des bancs publics en été et sous des abris-bus en hiver !!

On ne peut « en même temps » vouloir améliorer les conditions de vie au travail et l'hygiène alimentaire des agents et réduire la durée de la pause repas.

Nous nous interrogeons aussi sur la survie de l'ASPP, car la fréquentation des restaurants administratifs risque d'être fortement impactée par l'ensemble de ces propositions.

Présence et nécessité de service

Chaque chef de service pourra organiser la présence des agents sur la plage 9h-17h lorsque les nécessités de service le justifient, dans le cadre d'un projet d'organisation de service validé par le sous-directeur.

Le chef de service devra préciser les horaires sur lesquels la présence des agents n'est pas « souhaitée ».

Au-delà de la formulation, nous manifestons, une fois encore, notre opposition totale au projet d'organisation de service tel que défini. En effet, le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pris pour référence stipule dans son article 6 : « *La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service après consultation du comité technique* ». En toute logique, l'organisation du service ne doit relever que du comité technique de direction.

4. Calendrier de réunions et de mise en œuvre

Plusieurs réunions sont d'ores et déjà prévues avec la DRH avant la finalisation d'un règlement/accord qui devrait être présenté au Conseil de Paris de juillet.

- ✓ 2 avril : règles de gestion des cycles et des horaires fixes
- ✓ 9 avril : retour sur les règles de gestion des cycles et des horaires fixes
- ✓ 16 avril : grille de sujétions et catalogue de cycles à horaires fixes
- ✓ Semaine du 19 avril : retour sur la grille de sujétions et catalogue de cycles à horaires fixes.
- ✓ Semaine du 3 mai : Formation Professionnelle.
- ✓ Semaine du 10 mai : proposition de projet d'un règlement/accord
- ✓ Semaine du 24 mai : finalisation du projet de règlement/accord
- ✓ Passage au CT et CHSCT de juin
- ✓ Vote au Conseil de Paris en juillet
- ✓ Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022

Nos organisations syndicales ont déjà alerté la DRH sur le côté explosif de ces prochaines discussions qui pourraient voir de nouveaux reculs des droits et des conditions de travail des agents parisiens notamment en ce qui concerne :

- ✓ le temps d'habillage/déshabillage
- ✓ l'EPP
- ✓ l'acquisition des JRTT
- ✓ la gestion des dimanches et des jours fériés
- ✓ la modification de la grille des sujétions
- ✓ la diminution des sujétions

Nous avons dénoncé ce calendrier resserré qui ne permettra pas, dans les trois mois à venir, de prendre en compte l'ensemble de problématiques soulevées par le projet de la municipalité, et demandé un report du vote du conseil de Paris.

Nous reviendrons vers vous à chaque étape, nous continuerons à vous informer et à porter votre voix en revendiquant que le temps de travail des agents parisiens n'augmente :

« PAS UNE MINUTE DE PLUS » !
Mardi 13 avril jour du Conseil de Paris,
Tous-tes en grève et en manifestation jusqu'à l'Hôtel de Ville