

TEMPS DE TRAVAIL ET MESURES COMPENSATOIRES ASSOCIEES

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 6 FEVRIER 2019

Participants :

Administration : F Perrachon – A Delapierre – M Lamargue-Legay - C Coucke
Inter 87 FSU : N Boutant – JL Dutailly – F Philippe
CGT : P Lavergne – S Rousseau
UNSA : P Crozetière

En introduction à cette réunion organisée suite à l'avis favorable rendu par le CT du 24 janvier dernier sur l'ouverture d'un débat sur le temps de travail et les mesures compensatoires associées, le Directeur général des services a rappelé le cadre dans lequel s'inscrit la mise en place de ce groupe de travail, a exposé ses objectifs et l'ordre du jour de cette première réunion.

Il a également indiqué que le Président du Conseil départemental souhaitait :

- qu'il puisse y avoir un consensus et un accord entre les organisations syndicales,
- que leurs propositions qu'il n'entend pas arbitrer, leur donnant la priorité dès lors qu'elles sont réalistes, fassent l'objet d'un avis favorable unanime de leur part avant présentation en CT.

Objectifs du groupe de travail :

- Explorer les pistes envisageables afin de parvenir à un temps de travail annuel conforme à la durée légale de 1 607 heures,
- Recueillir les propositions des organisations syndicales représentées au CT sur les modalités de distribution de l'enveloppe financière dégagée à partir du gain théorique de productivité résultant de l'augmentation du temps de travail : distribution sous quelle forme, au bénéfice de qui ?
- Présenter le résultat de ces travaux et soumettre des propositions à l'avis du CT de juin ou octobre 2019 en vue d'une mise en œuvre du dispositif au 1^{er} janvier 2020.

Positions exprimées en préambule par les organisations syndicales :

CGT

La CGT souhaite que l'accord ne soit mis effectivement en place que dans le cas où le projet de loi en cours de préparation imposant à toutes collectivités locales de respecter un temps de travail annuel de 1 607 heures serait publié. Le DGS rappelle qu'au-delà du cadre légal, cette obligation est également systématiquement pointée par les chambres régionales des comptes et ce sera à nouveau le cas lors d'un prochain contrôle au Département. De plus, dans un contexte budgétaire difficile et de mise à mal des services publics avec notamment l'orientation gouvernementale de la suppression de 120 000 fonctionnaires, il semble préférable de ne pas prendre le risque que l'accord obtenu ne soit finalement jamais appliqué.

La CGT souhaite également que la distribution de l'enveloppe financière soit progressive de la catégorie A à la catégorie C.

Inter 87 FSU

Satisfait de l'accord actuel sur le temps de travail, Inter 87 FSU indique accepter de participer au débat au vu de l'enjeu financier mais sans pour autant s'engager avec une obligation de résultat final sur la signature d'un accord.

Inter 87 FSU indique qu'il consultera ses adhérents.

UNSA

L'UNSA souhaite avoir, au préalable, les données relatives au calcul de l'enveloppe financière pour éclairer la suite des échanges.

Ordre du jour de la réunion du 6/02 :

- 1/ Convenir ensemble du différentiel de temps de travail à ajouter pour respecter la durée de 1 607 heures.
- 2/ Fixer la méthode de calcul de l'enveloppe financière à redistribuer.

1/ Détermination du différentiel de temps de travail à ajouter pour respecter la durée de 1 607 heures

- Rappel des bases du protocole du temps de travail en vigueur
 - Congés annuels = 35 jours
 - RTT / an = 15 jours
 - 3 jours de ponts
 - Temps de travail hebdomadaire 39 heures
 - Soit 39h/5 jours = 7,8 heures /jour
 - Temps de travail annuel 1 575 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité = 1 582 heures /an
- Différentiel de temps de travail à ajouter pour respecter la durée de 1 607 heures
 - 1 607 - 1 582 = 25 heures / an / agent
 - 25 heures / 7,8 heures = **3 jours**

L'ensemble des participants valide ce calcul.

2/ Calcul de l'enveloppe financière : méthode et montant (tableaux détaillés joints)

- bases de calcul communes
 - 1 463,84 emplois pourvus x 25 heures = 36 596 h
 - Valeur horaire actuelle du point d'indice 4,6860
 - donc indice de référence x 4,6860 = base de rémunération mensuelle de référence /151,57 = base horaire brute moyenne théorique / agent
- Il est rappelé que, si plus de 22 postes ne sont pas supprimés, ce « gain » budgétaire sera théorique seulement. Comme telle n'est pas la proposition faite, il s'agira bel et bien d'une enveloppe financière nouvelle, dégagée du budget général au bénéfice du budget dédié au personnel.
- simulation sur la base de l'indice moyen (430) de l'ensemble des agents qui occupent un emploi permanent au tableau du BP 2019 (hors CDEF) avec pondération du gain en temps de travail au prorata des effectifs par catégorie hiérarchique : $430 \times 4,6860 = 2 014,98 \text{ €} / 151,57 \text{ h} = 13,2854 \text{ €} \times 36 596 \text{ h} = \mathbf{486 191,08 \text{ €}}$ (total des enveloppes obtenus par catégorie hiérarchique).
 - simulation sur la base de l'indice moyen par catégorie hiérarchique (catégorie A = 540, catégorie B = 455, catégorie C = 366) des agents qui occupent un emploi permanent au tableau du BP 2019 (hors CDEF) avec pondération du gain en temps de travail au prorata des effectifs par catégorie hiérarchique = **489 667,01 €**

L'ensemble des participants convient qu'une enveloppe maximale de 500 000 euros sera réservée aux mesures compensatoires associées à l'augmentation du temps de travail

PROCHAINE REUNION : le mercredi 6 mars 2019 à 8h30 (salle du cloître)

Ordre du jour : les modalités de mise en œuvre de l'augmentation du temps de travail