

Comité Technique du 28 mai 2021, Reconvoqué le 8 juin 2021.

Secrétaire Adjoint : FO.

1 GESTION DE L'EMPLOI

1.A – Evolution des règles de gestion temps de travail / Mise en conformité avec l'article 47 de la Loi Transformation de la Fonction Publique → présentation du cadre commun applicable au sein de la ville de Nantes, son CCAS et Nantes Métropole (Avis)

INTERVENTION UNSA :

Le dossier qui nous est présenté aujourd'hui va fixer le cadre du temps de travail des agents de la Ville de Nantes, du CCAS et de Nantes Métropole, afin d'appliquer la Loi de transformation de la fonction publique voulue par le gouvernement Philippe.

Alors, que prévoit-elle ? Que les agents à temps plein de la fonction publique réalisent 1607h. Le décret d'application prévoit que l'organe délibérant puisse réduire cette durée pour tenir compte de sujétions liées notamment au travail de nuit, du dimanche, en horaires décalés, au travail en équipes, aux modulations importantes du cycle de travail ou au travaux pénibles ou dangereux. Elle prévoit qu'une délibération doit être prise avant fin juin pour les collectivités dont les instances ont été renouvelées en juin 2020, après avis du Comité technique.

Et que ne prévoit-elle pas ? De ne pas compenser ce temps de travail réalisé en plus. Elle ne dit rien sur le sujet. C'est une décision budgétaire locale.

A Nantes Métropole, les agents à temps plein bénéficient de 6 jours de plus de congés annuels que les obligations légales, fixées à 5 fois les obligations hebdomadaires.

La Loi oblige donc nos collectivités à faire travailler leurs agents l'équivalent de six jours de plus chaque année.

La collectivité obligera les agents à travailler l'équivalent de six jours de plus chaque année sans qu'ils soient rémunérés.

Ce dossier va au-delà de l'application de la Loi de transformation de la fonction publique. En quelques mois seulement, les modalités de gestion du temps de travail ont été remises à plat, et les organisations syndicales ont veillé à ce que l'atteinte aux droits des agents n'aille pas au-delà de ce que prévoit la loi et ont cherché à compenser par tout moyen ce recul, notamment par l'usage de leviers qui visent à utiliser le temps de travail supplémentaire non pas pour faire plus mais pour faire mieux, mais aussi pour faire en sorte que les agents puissent réaliser du temps supplémentaire permettant de conserver tous leurs jours « de repos » annuels.

Des organisations syndicales (les collègues de la CGT se sont exprimés à ce sujet) se sont inscrites dans le calendrier fixé par l'administration et ont fait de nombreuses propositions. On ne peut nier que beaucoup ont été reprises. Mais beaucoup ont été laissées de côté aussi car on nous a demandé de les prioriser. Cependant, il ne faut pas imaginer que tout ce travail a été facile et pris en compte sans discussion ! L'intersyndicale majoritaire était encore en négociation la semaine dernière pour arracher des modifications qui ont été intégrées hier et que nous jugeons très

importantes, comme pour les butoirs horaires des sujétions pour horaires atypiques.

Cependant, vous avez pu le constater, ce dossier est très complexe. Sa déclinaison à venir dans les directions nous inquiète beaucoup, dès lors que son application sera définie ce moment-là, avec la phrase magique du "*en fonction des nécessités de services*". Madame Bassal, vous nous avez assurée de trancher lorsqu'il y aura des désaccords d'application au sein des directions. Il est malheureusement fort probable que nos organisations aient souvent à vous solliciter...

Plus encore, le dossier génère trop d'incertitudes pour les agents. Le tableau transmis mercredi dernier à l'intersyndicale, donne des exemples de métiers concernés par les sujétions que vous avez retenues (avec des points d'interrogation pour un certain nombre et des effectifs très estimatifs (et pas toujours renseignés). Il ne permet pas aux agents de savoir ce qu'il va se passer pour eux au 1er janvier 2022, alors que leur cadre sera voté aux prochaines instances délibérantes.

Nous craignons que bon nombre d'entre eux perdent le paiement d'heures supplémentaires réalisées aujourd'hui. Nous ne pouvons imaginer une double peine pour des agents qui n'auraient aucune sujétion reconnue, qui devraient travailler plus de jours, et qui perdraient en plus un complément de rémunération nécessaire, compte tenu du niveau de salaire dans la fonction publique territoriale. Et cela ne concerne pas que les agents de la filière technique.

C'est bien pour que les agents soient pleinement informés que nous avons demandé une consultation des agents, bien avant la tenue des instances : à l'UNSA, nous aurions voulu qu'ils puissent se prononcer sur ce qui est le plus important pour eux avec la rémunération : le cadre de leur futur temps de travail. Cela n'était pas votre objectif et nous avons dû faire sans.

Lors de notre rencontre hier, vous nous avez, Madame Bassal, assurés d'une communication à venir la plus lisible possible, mettant en évidence notamment les sujétions retenues et comment le temps de travail se mettra en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022. Il faudra aussi mentionner les métiers qui n'auront pas ces dérogations et les agents qui ne pourront compenser par du temps supplémentaire les six jours de congés perdus, pour que chacun sache.

Vous nous avez également assuré de votre engagement ferme vis à vis de votre administration de faire appliquer les mesures positives de votre future délibération. Cela peut paraître curieux, mais de fait, cela n'a pas toujours été le cas (ex. de l'attribution parfois aléatoire de la prime PCA ou des 4 jours de congés imposés l'an dernier). Nous prenons cet engagement positivement car nous avons en effet une confiance à restaurer, comme nous l'avons exprimé à Monsieur Olivier Parcot, Directeur général des services. Ce premier gros dossier sur lequel nous avons eu à travailler ensemble servira de test.

Madame Bassal, nous avons apprécié votre investissement et votre écoute sur ce dossier, ainsi que ceux des services des Ressources Humaines dont nous saluons le travail et la disponibilité des agents qui ont travaillé sur ce dossier. Nous avons apprécié que vous preniez le temps d'échanger avec nous et d'ajouter au dossier de nouveaux droits au regard de ce qui était prévu pour le CT du 28 mai. Nous savons que ce chantier n'est pas terminé et que la partie la plus délicate se passera dans les directions. Le rythme -pour tous- était intenable et c'est pour cela qu'il faudra y revenir car son application révélera des anomalies. Des ajustements seront à apporter, régulièrement, et nous y serons très vigilants.

Comme nous l'avons rappelé au CHSCT, malheureusement, nous partions de loin. Nous avions nous

aussi nos principes immuables :

- Nous demandons le maintien de nos 33 jours de repos. Ce n'est pas acquis pour tous : certains auront moins, d'autres rien du tout. Ce qui est acquis, c'est qu'ils soient « flottants », c'est-à-dire non rattachés à un cycle de travail. Nous avons également obtenu très récemment le report de 14 heures sur le cycle suivant au lieu de 7 actuellement pour les agents aux horaires variables.
- Nous demandons l'application des sujétions particulières et la reconnaissance dès la première occurrence. Ce n'est pas pleinement le cas puisque des proportionnalités ont été introduites. Et surtout, les critères de pénibilité et de dangerosité n'ont pas été retenus.
- Nous demandons des règles communes, simples et lisibles pour les agents. Ce n'est pas le cas. Les agents sont perdus. Certains sont certes conciliants, mais d'autres sont en colère ou résignés.
- Nous demandons une contrepartie financière au temps de travail supplémentaire qui sera exigé des agents à compter du 1er janvier 2022 et vous décidé de sa totale gratuité. C'est pour cette simple raison que le temps réalisé en plus ne peut être consacré à augmenter les tâches à réaliser et que les leviers permettant d'améliorer les conditions de travail sont actés dans ce dossier. Ils ne doivent pas être de la poudre aux yeux. Or, certains n'entreront pas en application en janvier 2022. C'est par ex. le cas du droit à la déconnexion. D'ores et déjà, une charte interne existe et prévoit des règles de base, qu'il faudra rappeler à tous les agents concernés par l'usage des outils numériques.

Mesdames et messieurs les élus, tous les agents n'ont pas la même attente de la reconnaissance du temps de travail : certains veulent être rémunérés pour tout le temps réalisé, d'autres veulent pouvoir mieux articuler leurs temps de vie personnel et vie professionnelle, de nombreux attendent des deux. C'est là aussi pour cette simple raison que le choix doit leur être donné. C'est notamment le cas pour les agents cadres de premiers niveaux fonctionnels qui doivent pouvoir badger ou conserver leur forfait repos cadre selon leur souhait. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Face à leurs réactions, demain, c'est le service public qui sera lui-même impacté par : possiblement un moindre engagement de leur part et assurément une difficulté accrue pour recruter.

Pour toutes ces raisons, nous voterons défavorablement sur ce dossier.

Vote UNSA : Défavorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Déf.	Déf.	Déf.	Abst.