

Lutte temps de travail Agents = ACCORD !

Ville d'Auch, du Grand Auch et du Centre Intercommunal d'Action Sociale

Lundi 7 juin, entre 170 et 200 agents se sont réunis en assemblée générale devant les ateliers municipaux.

Les faits ont été exposés :

- Des agents (administratifs ou avec des horaires de bureau) avaient, des horaires variables et flexibles : ce qui veut dire reconnaissance de tous les temps cachés. En gros, les 30 minutes de plus qu'ils vont faire ne changeront pas grand-chose dans leur quotidien. La seule différence est qu'ils auront tous 41 jours de congés. C'est ce qu'ils souhaitaient. Par contre, tous n'y avaient pas droit contrairement à ce qu'expliquait la lettre envoyé par les élus aux personnels.

Donc, par exemple, les agents administratifs des finances vont y prétendre, alors que les administratifs du parc St martin n'avaient pas cette possibilité. Pourquoi : car le DST dit que c'est trop compliqué.

- Pour d'autres services, notamment dits "Techniques" ce n'était pas possible non plus. Du coup, dans une vingtaine de services, il a été fait le choix de rajouter 30 minutes sur les emplois du temps actuel : aucune prise en compte du service public et de la Qualité de Vie au Travail.

- Pour les agents du SAAD et du SSIAD, les temps cachés sont comptés, mais pas tous, et on ne sait pas lesquels..... et remise en question des compensations pour le travail du week-end.

- Pour les agents de l'EEJ, il manque du temps pour des animateurs, et on n'est pas d'accord sur les jours mobiles (entre 0 et 8 suivant l'ancienneté).

Nous sommes partis en manifestation jusqu'à la Mairie.

En arrivant, des camarades sont allés demander une entrevue avec le Maire et le Président.

L'entrevue s'est passée de façon cordiale et constructive. En même temps, nous étions en force avec les agents en bas de la Mairie.

Nous sommes tombés d'accord sur certains points, et d'autres étaient en suspens. La suite des négociations devait reprendre à 14h30.

La délégation est donc remontée à 14h30.

Nous sommes ressortis à 18h15.





Nous avons obtenus :

Une base annuelle de 1590 Heures et 41 jours de congés.

- (2 jours de fractionnement seront attribués à tous les agents, quel que soit leur droit réel en la matière. Cette décision ramène la durée légale annuelle de 1607 heures à 1593 heures mais nous proposons d'arrondir cette durée à **1590 heures** pour tous les agents).
- Les **jours de congés supplémentaires (14)** seront **maintenus** mais en les compensant par une **augmentation** de la durée effective de travail, soit 31 mn quotidiennes arrondies à **30 mn**.
(Tous les temps cachés étant retenus, ce ne sera pas du travail effectif et de ce fait, ça ne changera pas ce qu'ils font aujourd'hui, ils ne seront pas plus au travail).
Ainsi, à compter du **1er janvier 2022**, tous les agents bénéficieront de **41 jours de congés**.

Une sujétion particulière l'année du départ à la retraite (1 mois) sera instaurée.

Toutes les **autorisations spéciales d'absences** (mariage, décès, enfant malade, activités de formateur, .) seront **maintenues** et non-comptabilisées dans le temps de travail.

Mise en place d'une « Badgeuse »

La **mise en place** de plages **horaires variables** de travail, dans des limites fixées par l'employeur, permettant d'introduire une part de souplesse dans les horaires de travail pratiqués par l'agent sur une période de référence donnée.

Les agents auront donc la possibilité d'avoir des **horaires variables et/ou de la flexibilité**.

Un groupe de travail dédié associant les représentants du personnel sera constitué dès l'été 2021.

Il sera paritaire (élus/administration et représentants), et il faudra la majorité pour qu'une décision soit testée dans un service.

Un **socle commun** (plage **fixes** et **variables**) sera établi **pour tous les services** avec cependant des **aménagements possibles** pour certains services pouvant être exposés à des contraintes d'organisation spécifiques, après avis du groupe de travail.



Pour la qualité du service public, **10 minutes journalières de préparation sera accordé.**
Une **délibération** sera prise pour régler le **temps de change** si le port d'une tenue est imposé

- 10 minutes pour l'habillement simple,
 - 15 minutes pour l'habillement et la douche.
- Temps de pause (**horaires continus**)
La notion de temps de pause (pause comptabilisée sur le temps de travail égale à **20 mn**) est définie comme le temps compris entre :
- le **moment où l'agent est installé** dans le local de pause et se trouve en capacité de prendre sa pause dans le respect des règles sanitaires et d'hygiène (EPI souillés retirés et nettoyage des mains effectué) ;

Et

- le moment où l'agent s'apprête à revêtir ses EPI pour reprendre ses activités.

De ce fait, il est reconnu que les **temps d'habillage/déshabillage corolaires** à un temps de pause :

- **Ne sont pas compris dans le temps de pause ;**
- Ne sont **pas comptabilisés dans le forfait « vestiaire »** (10 ou 15 mn) déjà accordé par l'employeur au titre du temps d'habillage et déshabillage.

Situation particulière des services annualisés

Education Enfance Jeunesse (Service EEJ)

- **30 minutes de temps invisibles journalier** pour les **ATSEM** et les **agents techniques**.
- **20 minutes** de temps invisibles journalier pour les **animateurs**. Pour **compenser** les 10 minutes manquante, un **panier de 30 heure annuel** leur sera accordé.
- Permettre le maintien des jours mobiles déjà acquis sans réduction du temps de travail annuel qui reste fixé à 1590 h.

Les conditions d'acquisition des jours mobiles restent inchangées (1 tous les 5 ans dans la limite 8).

Engagements corolaires de la collectivité

- 1- La collectivité s'engage à **mettre en stage 8 contractuels** dès septembre 2021 à hauteur de **80%**.
- 2- **Après la mise en place des nouveaux cycles de travail**, l'agglomération s'engage également à :

Poursuivre la consolidation des agents contractuels (mise en stage) ;

Consolider les temps de travail des titulaires (augmentation des quotités de travail à hauteur des heures complémentaires pérennes réalisées) ;

Responsables de structure :

- Consolider prioritairement leur temps de travail ;
- **Convertir les emplois des plus grosses structures en emplois de catégorie B.**

Les modalités de ces engagements seront négociées en 2022, pour une mise en application au 1er janvier 2023.

Services SAAD (Aides à Domiciles) et SSIAD (Soins Infirmier)

Prise en compte des **temps cachés par système de badgeuse** (localiser au domicile de l'**usager** et au service).

Comptabilisation des temps de latence inférieur à 30 minutes.

Les compensations liées au travail du week-end sont maintenues en l'état actuel.

Le groupe de travail devra notamment étudier la prise en compte :

- Du temps de **nettoyage des véhicules personnels** ;
- Du temps pour le **passage au service** (dossier administratif, réception des clés) ;
- Prise en compte du temps de **déplacement extérieur à Auch.**

Concernant les **mises en stage**, il est proposé la stagiairisation **de 9 contractuels** à compter de l'année 2021 sur la base de 3 par an. Après la mise en place des nouveaux cycles de travail, le CIAS s'engage à **poursuivre la consolidation des agents contractuels (mises en stage).**

Pôle Petite Enfance

L'augmentation annuelle du temps de travail se réalisera, après **réintégration des temps invisibles**, par la mise en place d'enveloppes forfaitaires annuelles (mise en place d'un panier d'heure), sans augmentation du temps d'accueil auprès des enfants, comme indiqué dans les fiches du service et après avis du groupe de travail.



Compte Epargne Temps

Les collectivités acceptent d'engager une réflexion, dans le cadre du groupe de travail, visant à évaluer la faisabilité financière de cette option (budget et calendrier). S'il y a trop de demande, la priorité sera donnée aux personnels les plus précaires.

Temps de travail des cadres

Les **dépassements** liés au temps de travail des cadres seront **compensés** sous forme d'un « forfait-jours », selon des modalités à négocier avant le 1/01/22 et qui seront précisées dans le règlement « Temps de travail » approuvé en comité technique.

Pénibilité et risques professionnels

Dans le cadre du CHSCT, ou autre instance paritaire, un **travail** sera engagé **sur les risques professionnels et sur la pénibilité.**

Un groupe de travail dédié sera créé dans cet objectif afin de :

- o **Recenser les métiers les plus exposés** et prioritairement les agents appartenant au service des sports (accueil piscine, MNS, et agents de maintenance des équipements sportifs (équipe du matin) ;
- o Elaborer des plans d'actions adaptés (**sujétions particulières**, primes, etc...).

Absentéisme

Dans le cadre du CHSCT, ou toute autre instance paritaire, le **plan de lutte** contre l'**absentéisme** sera réactualisé et travaillé. Un groupe de travail sera créé dans cet objectif pour redéfinir les **actions à court, moyen et long terme.**

Contact : cgt.mairieauch@gmail.com

Syndicat CGT - Place de la Libération - 32000 Auch