



L'ÉTRAVE

Infos Travaux

N°43 - 10 décembre 2008

Supplément gratuit à Jalons n°174

Union Syndicats Ecologie Equipement

SPÉCIAL CADRAGE NATIONAL DIR

Le point à la mi-décembre

La viabilité hivernale a débuté depuis près d'un mois, les règlements intérieurs sont gelés (enfin théoriquement !) et le cadrage national n'est toujours pas sorti et ne sortira pas en 2008 contrairement à ce qui était initialement prévu !

Les réunions censées répondre de manière pragmatique aux préoccupations actuelles des DIR traînent en longueur, à ce demander si certains veulent vraiment un tel cadrage !

A ce jour seuls les points suivants ont été abordés : objectif du cadrage, niveaux de service, patrouillage, choix entre travail programmé et astreinte, rythme des astreintes, travail de nuit et de WE, et partiellement l'organisation du travail à travers les rappels réglementaires.

Reste donc à terminer le point sur l'organisation du travail et à plancher sur les autres : la prévention, le régime indemnitaire, les règles statutaires et la formation.

Pour la CFDT, l'impact du cadrage sur le revenu des personnels devra être traité également.

Prochaines réunions en janvier 2009.

PS : Comme nous le pressentions, le ministre du Budget et de la Fonction Publique a refusé la demande de bonification du service actif pour les personnels du corps d'exploitation. Un arbitrage interministériel sera demandé par la MEEDDAT, soyons prêts à l'action au cas où !

CONTACTS

Ministère de l'Équipement
Union Syndicats Equipement Ecologie CFDT
30 passage de l'Arche
92055 Paris La Défense cedex
tél : 01.40.81.24.00 - fax : 01.40.81.24.05
Site internet : www.ufe-cfdt.org

Permanent du secteur Exploitation
Christian Fourcoul
portable 06.20.35.48.88
E-Mail : Chrisfourcoul@aol.com

SYNTHESE DU CADRAGE NATIONAL

(suivant document remis par l'administration suite aux réunions d'octobre et de novembre)

Le préambule

☞ Le cadrage rappelle la cadre réglementaire dans lequel la mise en place de l'ARTT doit s'effectuer ; rappelle les principes de prévention ; donne des éléments pour définir localement des niveaux de service ; rappelle le protocole du régime indemnitaire et définit les nouveaux engagements de dossier à porter par la DRH ; précise les avancées statutaires et les orientations en matière d'acquisition de compétences.

Niveaux de service

☞ Le schéma directeur d'exploitation de la route

Les circulaires du 28 mai 1997 et du 9 mars 1999 hiérarchisent le réseau routier de l'époque en 5 niveaux et précisent pour chacun d'eux des objectifs en matière de gestion de trafic, de surveillance et de patrouilles, et d'équipes d'intervention. Les principes généraux de ces orientations restent d'actualité mais leur déclinaison doit être adaptée au nouveau contexte (réseau routier national resserré sur les itinéraires les plus structurants, renforcement des objectifs de service aux usagers affirmé lors de la création des DIR).

☞ La classification des CEI : rappel de la circulaire du 26 avril 2007 relative au « projet exploitation 2007 – 2008 » qui donne pour chaque classe de CEI quelques éléments de niveaux de service et leurs conséquences en termes d'organisation du travail :

CEI-1 :

- routes supportant généralement moins de 10 000 véhicules/jour,
- généralement bi-directionnelles, le pourcentage de linéaire à 2 x 2 voies pouvant néanmoins atteindre 50%
- organisation du travail classique

CEI-2

- routes supportant généralement entre 10 000 et 30 000 véhicules/jour,
- pouvant être à 2 x 2 voies ou bi-directionnelles (généralement destinées à passer à 2 x 2 voies et souvent en cours d'aménagement)
- organisation du travail classique avec quelques tâches en travail programmé (patrouillage notamment) et un travail de nuit marginal

CEI-3

- routes supportant généralement entre 30 000 et 50 000 véhicules/jour, voire davantage,
- majoritairement à 2 x 2 voies
- organisation du travail comprenant une part importante de travail programmé et un travail de nuit occasionnel

CEI-4

- routes supportant généralement entre 50 000 et 80 000 véhicules/jour, voire jusqu'à 100 000 véhicules/jour,
- majoritairement à 2 x 2 voies, généralement à forte proportion de secteurs urbains ou péri-urbains
- organisation du travail comprenant une part importante de travail programmé et un travail de nuit fréquent

CEI-5

- voies rapides urbaines (VRU) des grandes agglomérations (*) supportant généralement environ 100 000 véhicules/jour
- travail programmé généralisé, y compris le travail de nuit

CEI-5 +

- en Ile-de-France uniquement, dont le réseau correspond à la classe CEI-5 et qui comporte une forte densité de tunnels nécessitant la réalisation de travaux de nuit et obligatoirement sous circulation
- travail programmé généralisé, y compris le travail de nuit

Eléments généraux pour la fixation des niveaux de service

- ☞ La fixation d'un niveau de service combine impérativement les deux objectifs suivants :
- Assurer un service public de qualité, à travers notamment l'entretien courant, la viabilité du réseau, la surveillance des voies (information des usagers, intervention en cas d'accident, etc.) et l'entretien du patrimoine routier.
 - Préserver la santé physique et mentale des agents, en leur garantissant des conditions de travail qui respectent la réglementation en matière de temps de travail et de prévention des risques professionnels ainsi que les instructions spécifiques au ministère.

Pour chaque mission, le cadre général proposé a pour but de permettre un juste équilibre entre les deux objectifs sus-cités.

Le patrouillage

☞ La mission de patrouillage consiste à surveiller périodiquement l'ensemble du réseau... Du fait de son caractère prévisible, la patrouille ne peut être une intervention aléatoire et est donc une tâche nécessairement programmée, quelle que soit la période de la journée pendant laquelle elle est réalisée. Elle est donc nécessairement réalisée dans le cadre des horaires de travail préalablement définis en respect du délai de prévenance de 15 jours minimum.

La fréquence minimale de patrouillage peut être fixée en fonction du niveau de trafic T :

- $T < 25$ à 35 000 v/j : 2 ou 3 patrouilles par semaine, pas de patrouille le week-end.
- $T > 25$ à 35 000 v/j : 1 patrouille par jour de semaine, 1 patrouille par week-end,

Cette fréquence peut être renforcée en fonction des spécificités du trafic. Par exemple, dans les grandes agglomérations, une patrouille à l'heure de pointe du matin et une patrouille à l'heure de pointe du soir est nécessaire sur les jours de semaine. D'autres spécificités peuvent conduire à renforcer la fréquence de patrouillage, de manière permanente ou ponctuelle (part de poids lourds, pointes saisonnières, chantiers sous circulation, événements naturels ou non risquant d'occasionner des défauts sur le patrimoine, etc.).

A l'inverse, il est possible de réduire la fréquence de patrouillage lorsque la surveillance du réseau est également assurée par d'autres biais (réseau de caméras, détection automatique d'incidents, etc.).

Dans le cadre de la viabilité hivernale, certaines patrouilles peuvent être déclenchées en cas de doute sur la prévision météo. Lorsqu'une telle patrouille s'avère nécessaire et que le délai de prévenance ne peut être respecté, la patrouille est alors réalisée en intervention aléatoire (en dehors des horaires de travail programmés, comptabilisée en heures supplémentaires). Bien entendu, ces patrouilles ne doivent pas être systématisées, par exemple chaque jour dans un CEI, mais doivent rester ponctuelles. Elles peuvent être mutualisées entre deux CEI voisins lorsque les contraintes climatiques sont similaires (logique de mutualisation aux frontières). Il convient par ailleurs de privilégier le développement des stations routières météo consultables à distance et l'échange d'information entre gestionnaires routiers.

Interventions sur évènements

☞ Les DIR ne sont pas des services d'urgence mais interviennent en soutien à ces derniers pour des événements nécessitant une protection par du matériel de signalisation spécifique ou, pour leur propre compte, pour une remise en viabilité rapide de la route. Une équipe d'intervention doit être mobilisable en permanence dans chaque CEI, de manière à pouvoir intervenir à toute heure et en tout point du réseau :

- Pendant les horaires de travail programmés, cette équipe est affectée à des activités facilement repliables (équipe de patrouillage par exemple) de manière à être en mesure d'intervenir rapidement. Une même équipe peut donc notamment assurer le patrouillage et les interventions sur événements sous réserve de disposer des moyens et compétences nécessaires.
- En dehors des horaires de travail programmés, une équipe est placée en astreinte pour assurer les éventuelles interventions.

Le choix entre travail programmé et astreinte repose nécessairement sur l'analyse de l'activité. Seule cette analyse permet de dégager les plages horaires qui peuvent être couvertes seulement par des équipes d'astreinte et les plages qui doivent être encadrées par des équipes en horaires programmés.

CADRAGE NATIONAL suite (réunion du 2 décembre)

représentants CFDT : Jean-Yves Seince (DIR Atlantique) Francis Poujol (DIR Massif-Central) Christian Fourcoual (USEE-CFDT)

Que retenir de cette réunion ? outre que FO a quitté la séance.

Déclaration CFDT

La CFDT est favorable à un cadrage national.

Il faut répondre à la problématique de l'organisation du travail telle qu'elle se pose en DIR, à la question de la nécessité ou non du travail programmé en prenant en compte les conditions de travail des agents et son (leur) régime indemnitaire ; à ce titre la revalorisation des taux d'ISH le week-end est devenue indispensable.

Nous rappelons que la CFDT s'était opposée en 2003 à l'arrêt du comité de suivi national ARTT car il y avait encore matière à questions non résolues, par exemple sur les cycles non-hebdomadaires.

Six ans plus tard les DIR font tout et n'importe quoi en matière d'organisation du travail et de régime indemnitaire : ISH systématiquement payée au service fait (et non forfaitisée) ; prise en compte d'une référence hebdomadaire du lundi au lundi pour les garanties minimales (et non la semaine glissante), Mise en repos d'office mais avec report des heures programmées sur un autre jour de repos du cycle (pour s'affranchir du repos récupérateur) non-respect du délai de prévenance pour modifier un cycle..., décompte des 1607h différent au sein même d'une DIR...etc

Alors oui, un cadrage national, notamment sur l'organisation du travail, est nécessaire mais nous voulons la garantie de son application homogène dans chaque DIR, la garantie de la mise en conformité des règlements intérieurs par rapport à ce cadrage, la garantie d'une formation des cadres à l'ARTT et au cadrage national.

Dans celui-ci, il sera difficile de répondre à tous les cas de figures sur la problématique de l'organisation du travail et de son régime indemnitaire.

C'est pourquoi la CFDT demande que soit réactivé le processus du « question/réponse » entre l'administration et les organisations syndicales via l'intranet. Les réponses de l'administration devant être accessibles à tous et ayant valeur de jurisprudence.

Nous demandons également la mise en place d'un comité de suivi du cadrage national.

Enfin nous attirons l'attention de la DRH sur le cas de nos collègues de l'équipe de maintenance électrique du CIGT de la DIR Nord. Le nouveau cycle de travail 2009 avec réduction du travail de nuit va occasionner une perte de revenu de près de 400€ mensuels (Diminution ISH et PTETE). Ce n'est pas rien !. Un conflit social couve, il faut l'éviter. Si l'ISH du précédent cycle ne peut être logiquement maintenue, leur PTETE actuelle ne doit pas être réduite, d'autant qu'ils interviennent sur un réseau à + de 100.000 véhicules/jour

Seule réponse de la DRH à l'intervention CFDT : le cadrage sera appliqué et l'inspection générale sera mandatée pour le vérifier (organisation du travail et régime indemnitaire) ; il faut mettre un terme aux dérives et on une organisation de travail atypique sera mise en place que si cela est justifié.

Les points abordés :

Interventions sur évènements (suite)

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH :

- le choix entre travail programmé (1x8, 2x8, 3x8) et astreinte s'analyse en fonction des contraintes, l'une de ces contraintes étant financière (*opposition syndicale*). L'aspect financier ne doit pas être le seul critère de choix d'une organisation de travail, d'autres critères sont à prendre en compte selon le contexte et les exigences locales.
- En termes de conditions de travail et de vie, il est naturellement plus sain de travailler selon des horaires normaux (c'est à dire non décalés) et d'être d'astreinte pour assurer quelques interventions ponctuelles. A l'inverse, lorsque le nombre d'interventions dépasse un certain seuil, l'astreinte ne peut plus convenir à l'agent (fatigue, perturbation de la vie privée, etc.) ni même au service (coût élevé, perturbation de l'organisation avec les repos récupérateurs, etc.). Le fonctionnement en équipes successives est alors une solution qui permet d'assurer d'une part aux agents la prévisibilité de leur temps de travail et de leur rémunération, et d'autre part au service une gestion mieux maîtrisée.

A titre d'exemple, dans les secteurs à fort trafic et en particulier dans les grandes agglomérations, plusieurs équipes sont nécessaires pour couvrir les périodes de pointe.

Généralement, deux équipes sont mises en place dans le cadre d'un 2x8, complétées par une astreinte de nuit et éventuellement une astreinte de renfort de jour. Une organisation de type 3x8 peut s'avérer nécessaire, complétée également par une éventuelle astreinte de renfort.

Dans les secteurs à faible trafic, l'équipe d'intervention en astreinte peut être mutualisée entre deux CEI voisins, si le temps de route est inférieur à 30 voire 45 minutes et si le nombre d'interventions annuel est faible (moins d'une cinquantaine par CEI et par an).

Les phrases à retenir de la DRH :

- « le cadrage, c'est la contrainte minimale ; on peut, dans le respect de la réglementation, faire une application plus souple »
- « il faut trouver une formule qui ne pénalise pas les agents financièrement » (ISH/HS)
- « si pas trop d'incidents liés au trafic : c'est le cycle hebdomadaire + astreinte ; à l'extrême (réseau chargé) c'est le 3x8 ; entre les deux c'est le 2x8 »
- « si pas assez d'effectifs pour le 3x8 ou le 2x8 : on externalise »

Rythme des astreintes

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH : un agent ne peut être d'astreinte plus d'une semaine sur quatre en temps normal, et plus d'une semaine sur deux pendant la viabilité hivernale. Ces plafonds peuvent être ponctuellement dépassés sur de courtes périodes en cas d'absences de certains agents (maladie, etc.).

Si le caractère très ponctuel du dépassement des plafonds ne peut être respecté, le nombre de circuits de VH peut être diminué soit en allongeant ceux-ci, soit en augmentant la part de circuits externalisés.

Les organisations syndicales se sont opposées à l'externalisation liée au manque d'effectifs et ont soulevé la question de l'astreinte en dortoir (réalités locales en prendre en compte)

La CFDT a obtenu que le bornage s'adresse également aux astreintes en WE .

Les phrases à retenir de la DRH :

- *pas de consigne nationale pour supprimer ou mettre une astreinte en dortoir, c'est au niveau local de voir sa pertinence.*
- *Le bornage proposé est un bornage maximal, au-delà la DIR sera dans l'illégalité, si ce ne peut être respecté, on recherchera d'autres formes d'intervention*

Pour la CFDT, le rythme élevé des astreintes est la conséquence de la politique menée en matière de recrutement qui conduit à dégrader sérieusement les conditions de travail et de vie des personnels. Chaque fois que cela est possible, le rythme doit être inférieur au bornage. Il faut également une forte revalorisation des indemnités d'astreinte.

Travail de nuit

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH :

- Une différence est à faire entre poste permanent (pas forcément 3x8) et poste non permanent. De la même manière, il y a également des différences aussi entre une programmation très anticipée des nuits ou pas et entre les différents rythmes des nuits possibles (ex programmation d'une nuit ou de séries de nuits ponctuelles dans l'année).
- Seules les tâches impossibles à réaliser pendant les horaires normaux sans dégrader fortement le service à l'utilisateur peuvent être réalisées de nuit.
- La mise en place de travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifiée par la nécessité d'assurer la continuité du service public.
- Les postes permanents de nuit relèvent des modalités de l'instruction du 16 janvier 2003 (suivi médical renforcé).
- Le nombre de nuits complètes (plage de 8h) de travail doit rester inférieur à 25 par agent et par an. Ce plafond est porté à 30 par agent et par an en Ile de France, à Lyon et à Marseille. Ce plafond ne s'applique qu'aux nuits réalisées hors de cycle en 3x8. Ce plafond ne s'applique pas aux nuits partielles, par exemple quand 2 équipes différentes assurent respectivement le balisage de chantier en début de nuit et le débaisage de chantier en fin de nuit.

La CFDT s'est opposée aux nuits partielles et obtenu que le nombre de nuit consécutive soit limité à 4. Nous nous sommes opposés également sur la durée de 10h de certains postes de nuit.

Les phrases à retenir de la DRH :

- *L'artifice de cumuler HS et heures de nuit n'est pas réglementaire.*
- *On propose de rester sur cette base de 25 et 30 alors que les éléments venant des DIR montrent que celle-ci est dépassée.*
- *25 et 30 c'est le maximum, on peut réduire mais pas aller au-delà.*
- *On plafonnera le nombre de nuit partielle.*
- *On précisera dans le cadrage qu'il faut optimiser les chantiers via un coordonnateur (relation avec les entreprises)*

Travail de week-end

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH :

- Seules les tâches impossibles à réaliser pendant les horaires normaux de travail sans dégrader fortement le service à l'utilisateur, peuvent être réalisées pendant les week-ends.
- Le nombre de week-end de mobilisation (soit en astreinte, soit en travail programmé) totale (sur 3 nuits et 2 jours) ou partielle (interventions de durée limitée) doit rester inférieur à 25 par agent et par an, pour laisser 27 week-ends complètement libres par an.
- Ce plafond ne s'applique qu'aux week-ends réalisés hors de cycle en 3x8.

La CFDT a obtenu que soit précisé que le nombre de WE totalement libres soit d'au moins 27, sachant que la réglementation actuelle ne libère que 2 dimanches sur 5 .

L'organisation du travail

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH :

La présente section regroupe les sujets « DRH » en termes d'organisation du travail et de réglementation du temps de travail. Ces sujets sont ventilés au sein de deux parties, la première consistant en un rappel réglementaire et la seconde explicitant les pistes d'évolution de la doctrine du ministère en la matière.

L'organisation du travail : rappels réglementaires

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH sur l'organisation de la pause méridienne

Au cours de la pause méridienne, le problème de la continuité du service peut se poser. Pour faire face à ce problème, la solution consistant à mettre les agents en astreinte est à exclure car le dispositif actuel n'est pas voué à couvrir des périodes de courte durée, même dans le cadre de l'astreinte fractionnée. Par contre, l'organisation de travail peut s'adapter pour couvrir ces périodes à travers les trois solutions suivantes :

- **Alterner les pauses** de telle sorte que lorsqu'une équipe est en pause, l'autre est en activité. Cette organisation permet aux agents de disposer d'une véritable pause, avec la garantie que celle-ci ne sera pas interrompue.
- **Interrompre les pauses** lorsque des interventions d'urgence doivent être réalisées. Cette solution, qui peut être mise en oeuvre lorsque l'alternance des pauses n'est pas possible, nécessite que les agents puissent rester joignables et ce en dehors de toute rémunération d'une astreinte. Par contre, le temps d'intervention réalisé à l'intérieur des horaires de pause initialement fixés est bien comptabilisé en heures supplémentaires si le temps de pause n'est pas restitué. Au demeurant, le service doit veiller à ce que les agents bénéficient au minimum d'une pause de 20 minutes.
- **Organiser les pauses sur le lieu de travail**, de manière à ce que les agents restent à disposition de l'employeur y compris pendant leur pause (solution à étudier si les deux premières ne peuvent être mises en oeuvre). Dans ce cas la totalité du temps de pause est comptabilisé en temps de travail effectif tel que le prévoit l'article 5 de l'arrêté du 8 janvier 2002 qui précise que les pauses méridiennes « *ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition* ». Le temps de pause est donc inclus dans la durée de la vacation, que l'agent intervienne ou non. S'il intervient, le service doit veiller à ce qu'il bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes.

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH sur le repos préventif

Le repos préventif n'existe pas en soi, aucun texte ne prévoit une mise en repos en prévision d'un événement. **Il est donc totalement illégal de renvoyer les agents à leur domicile pour une demi-journée, sans respect du délai de prévenance de 15 jours et en comptabilisant le temps correspondant en temps de travail effectif.** Il est pareillement illégal d'imposer aux agents de poser un congé, un RTT, un repos compensateur ou tout autre jour dont ils bénéficient librement.

En revanche, le service peut imposer aux agents les repos programmés (demi-journée de la modalité 1, repos découlant des bonifications horaires, etc.) ou les RTT collectifs. Bien entendu, le règlement intérieur doit prévoir ces cas particuliers, qui sont programmés en respect du délai de prévenance de 15 jours.

La CFDT a obtenu que soit mentionné dans la version future, qu'il n'est pas dans l'esprit de l'instruction ministérielle ARTT que les JRTT collectifs soient imposés pour respecter les garanties minimales.

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH sur le travail de nuit

La directive européenne 2003/88/CE précise que le temps de travail des travailleurs de nuit doit respecter une moyenne de 8h, voire ne pas dépasser 8h si le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

Cette disposition n'est certes pas transposée dans la réglementation de la fonction publique, mais la limitation du temps de travail des travailleurs de nuit a bien été intégrée au code du travail.

Il est par conséquent conseillé aux services qui mettent en oeuvre des cycles de travail comportant des postes de nuit de limiter la durée du travail de nuit tel que la directive le prévoit, et ce même si la vacation n'est pas entièrement comprise entre 22h et 7h (voir § 2.1.8).

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH sur la banque de temps et les HS modulées

- toute heure supplémentaire réalisée au-delà des horaires de travail est due et ne peut être vouée à « racheter » un différentiel constaté dans la durée effective du travail hebdomadaire ou annuelle.
- Le paiement d'heures supplémentaires pour des travaux de nuit ou de week-end programmés est donc à proscrire, hormis le cas des vacances de courtes durée du week-end pour lesquelles une tolérance peut être admise (voir 2.2.1).
- Le principe de la banque de temps consisterait à comptabiliser la différence entre le temps de travail réalisé et un horaire de référence, un bilan étant établi en fin d'année. Si le solde est positif, le nombre d'heures correspondant serait rémunéré en heures supplémentaires ou récupéré, s'il est négatif le service prendrait les mesures nécessaires pour régulariser. Or si le temps de travail est annualisé (1 607 heures), aucun texte ne permet une telle gestion annuelle. Le dispositif de banque de temps, tel qu'il se présente, est difficilement contrôlable et constitue ainsi un potentiel de graves dérives.

En conséquence ces deux systèmes sont à proscrire et les services devront revenir à une application stricte des textes et abandonner ces systèmes qui n'ont aucun fondement réglementaire.

☞ Ce que dit, entre autre, le cadrage DRH sur la planification des HS

Proposition d'évolution de doctrine

Sans préjudice de la concertation avec les agents et leurs représentants dans les instances réglementaires, la planification des heures supplémentaires peut s'effectuer dans les deux cas ci-dessous.

Au cours du repos hebdomadaire :

Le cycle de travail programmé peut être complété par des vacances planifiées en heures supplémentaires réalisées au-delà des 1 607 heures annuelles. Cela doit correspondre à des activités justifiées, telles que le patrouillage ou le nettoyage des aires de repos.... afin d'éviter toute dérive, les vacances concernées ne pourront être d'une durée supérieure à 3 heures. Au delà, toute vacation doit être intégrée au cycle de travail programmé.

Par ailleurs, afin que les agents disposent d'un maximum de week-ends libres de toute contrainte, il est possible de faire coïncider sur un même week-end une vacation planifiée avec l'astreinte. Le règlement intérieur doit alors prévoir précisément le découpage horaire entre vacation et astreinte, c'est à dire entre temps de travail et temps de repos. Si un agent, dans le cadre de son astreinte, est appelé à intervenir d'urgence alors qu'il est déjà en situation de travail pendant la vacation planifiée, il abandonne ses activités et réalise l'intervention. Lorsque l'intervention prend fin, il peut reprendre ses activités dans la mesure où l'horaire de fin prévu pour la vacation planifiée n'est pas dépassé. Dans le cas contraire, les activités sont reportées sauf si cela nuit à la continuité du service public ou à la sécurité des biens et des personnes.

A l'intérieur du cycle de travail :

Des heures supplémentaires peuvent également être planifiées à l'intérieur du cycle de travail, dans la continuité des heures programmées. Une telle planification, justifiée par des nécessités de service, permet des amplitudes plus grandes. Pour autant, cela ne peut en aucun cas conduire à dépasser les garanties minimales, notamment celles relatives aux durées du travail quotidien et hebdomadaire.

Afin d'étayer le cadrage national et évaluer le coût de ces propositions, les DIR devront identifier les situations qui nécessitent de planifier des heures supplémentaires, ainsi que leur fréquence et leur volume. Toutes ces situations doivent être réellement justifiées, notamment par la sécurité des biens et des personnes, de façon à ne pas généraliser des formes de travail atypique. En effet, si la rémunération en heures supplémentaires apporte un certain confort financier, cela n'atténue pas la perturbation de la vie sociale des agents, ni l'altération de leur santé ou leur sécurité.

*Sur cette proposition d'évolution de la doctrine, CFDT et CGT ont réservé leur réponse.
Prochains épisodes en 2009*