



UNION FEDERALE  
DE L'ENVIRONNEMENT,  
DES TERRITOIRES,  
DES AUTOROUTES  
ET DE LA MER

# Compte rendu du groupe de travail « temps de travail »

## 28 mai 2019

### Participaient à cette réunion :

- pour l'Administration : Véronique TEBOUL, Cheffe du département des Relations Sociales, Jacques CLEMENT, Directeur des ressources humaines, Isabelle PALUD-GOUESCLOU, Sous-directrice du service des Politiques Sociales, de la Prévention et des Pensions et François LEPAGE, son adjoint
- pour la CFDT : Magali Perex

Les Organisations Syndicales (OS) s'insurgent quant au déni de dialogue social représenté par la publication, sans concertation, d'une note conjointe Directeur des Infrastructures de Transport (DIT)/Directeur des Ressources Humaines (DRH) plafonnant le nombre d'heures supplémentaires donnant droit à remboursement pour les ouvriers d'exploitation et « imposant » les dates des récupérations de celles-ci. Elles s'en offusquent d'autant plus que des rencontres avec le DRH et le cabinet ministériel ont eu lieu ces derniers mois au sujet de ce corps sans en faire mention.

Elles demandent également à connaître le champ d'application de cette future charte des temps et à avoir un bilan des chartes déjà appliquées dans d'autres ministères. Elles souhaitent également que cette charte, en tant que document sur le temps de travail, soit intégrée aux règlements intérieurs de chaque structure.

**La CFDT rappelle, toujours concernant les temps de travail, qu'elle n'a pas eu de réponse quant au problème soulevé au niveau de la deuxième demi-journée de récupération en DIR Nord . Elle souligne également la contrainte qui pèse sur les épaules de l'encadrement, forcé d'absorber la charge de travail supplémentaire en cas de baisse d'effectifs et de réorganisation. Elle signale enfin que l'usage du numérique doit améliorer la gestion du temps de travail et les conditions de celui-ci et se faire dans le respect du droit à la déconnexion.**

Le DRH indique que les OS sont invitées à contribuer au projet de charte des temps par amendements pendant et entre les réunions de travail. Pour ce faire, un prochain projet de document sur le télétravail sera soumis par voie électronique avant la prochaine réunion.

Il ajoute que, durant la séance du 19 décembre 2019 seront évoqués les récupérations et le reste excepté la semaine de 4 jours qui sera traité en GT égalité professionnelle.

Il réaffirme le fait qu'obtenir une meilleure connaissance des temps de travail représente un enjeu.

Concernant les heures supplémentaires dans les Directions Interdépartementales des Routes (DIR), le DRH reconnaît faire face à une augmentation de celles-ci ces dernières années à cause de l'impératif de soutenabilité de la masse salariale et des difficultés potentielles en termes de

garanties minimales. Il reconnaît le fait d'avoir publié une note encadrant les heures supplémentaires dans les DIR mais souligne que celui-ci est plutôt haut afin d'éviter une trop grande perte de pouvoir d'achat suite à cette modification.

Le DRH remarque que l'encadrement normatif du temps de travail n'empêche pas un dépassement de celui-ci ce qui implique une nécessité d'un travail complémentaire non prescriptif en tant que telle mais en tant que cadre complémentaire pour ouvrir le débat selon le contexte propre aux services. Il ne sait pas encore si la charte sera annexée aux Règlements intérieurs.

Les OS demandent à avoir une note de service aux services à ce sujet.  
Le DRH acquiesce et précise que cela le sera après concertation avec ces dernières.

L'administration rappelle le contexte à savoir le rapport Laurent et ses recommandations généralisant l'établissement de chartes des temps dans les services.

Les OS demandent à ce que les nombreux écrêtements, le non-respect des garanties minimales etc, ressortis lors de l'enquête de l'administration, soient inclus dans le paragraphe « contexte » de la charte.

Le DRH acquiesce car il pense que cela permettra une prise de conscience collective et que cela permettra de faire un rappel sur les obligations de l'employeur en termes de temps de travail. Il souhaite aussi inclure quelques lignes sur la charge de travail.

Il souligne également la différence qu'il peut exister entre déconnexion numérique et psychologique avec le travail. Selon lui, la déconnexion psychologique se fait une fois les locaux quittés tandis que la déconnexion numérique représente le gros du problème notamment par le biais des outils tels que la messagerie accessible via les smartphones. Il ajoute que certains agents intègrent et appliquent la consigne implicite de répondre en dehors des heures de travail mais réaffirme sa volonté de débusquer les contraintes déguisées et les dénoncent.

L'administration indique que la définition des 3 grandes orientations, que l'on retrouvera également dans les chartes des temps en services déconcentrés, sera suivie d'actions opérationnelles. Elle ajoute que la 3<sup>ème</sup> orientation sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle concernera plus particulièrement le temps de travail.

Les OS souhaitent voir apparaître un rappel du contexte dans lequel l'encadrant manage pour ne pas faire peser une trop lourde charge sur les épaules des encadrants qui doivent avoir les moyens d'une mise en œuvre de la charte. Elles en profitent pour demander des nouvelles du guide de l'encadrant et réaffirment leur volonté de se voir présenté ce document.

L'administration indique que ce guide existe déjà au niveau de la DGAFP mais que des renseignements pratiques y seront apportées eu égard au contexte ministériel. Elle ajoute qu'il fera bien l'objet d'une présentation aux OS.

Le DRH reconnaît que l'exemplarité ne doit pas être le fait unique de l'encadrement intermédiaire et qu'il n'est pas exemplaire tous les jours en termes de temps de travail et de déconnexion.