

Depuis mars 2015, des représentants du personnel dont ceux de la CGT participent à un groupe de travail avec la direction en vue de rédiger un **règlement intérieur cadre du temps de travail au Cerema**. Cette démarche :

- s'appuie sur un état des lieux des règlements existants avant la création du Cerema et prorogés depuis, mais aussi sur des règlements d'autres services ;
- s'appuie sur un corpus de textes qui peuvent être d'application directe au Cerema ou simplement constituer un cadre notamment ministériel ;
- se limite au temps de travail, sans aborder d'autres sujets qui pourraient relever d'un règlement intérieur (hygiène et sécurité, organisation du service, etc.).



Elle s'inscrit dans un contexte où les heures travaillées mais non comptabilisées sont de plus en plus nombreuses.

La CGT défend une liste de revendications, non exhaustive, avec comme boussole l'harmonisation par le haut et l'innovation pour le progrès social. Cela suppose d'aller plus loin que le cadre réglementaire actuel.

Supprimer l'écrêtement, augmenter et assouplir les droits à récupération

L'instruction ministérielle ARTT du 6 janvier 2011 prévoit les possibilités de récupération suivantes :

- aucune pour l'horaire fixe ;
- 2 jours par mois en modalité 2 bis ;
- 1 jour par mois en modalité 3 bis ;
- ½ journée par mois en modalité 4 bis¹.

Au Cerema, il existe des directions pour lesquelles les possibilités de récupération sont doublées (par exemple 1 jour par mois en modalité 4 bis). En outre, pour bénéficier d'une récupération, il suffit parfois à l'agent d'avoir un compteur supérieur à - 7h15.

La CGT estime que toutes les heures travaillées doivent être payées ou récupérées pour toutes les catégories de personnel. Cela suppose d'abord la suppression de l'écrêtement des heures en fin de mois, celles-ci devant être intégralement conservées pour récupération ultérieure. Cela suppose aussi une augmentation des droits à récupération et un assouplissement des conditions permettant de bénéficier de celles-ci, que ce soit en matière de crédit préalable à accumuler ou de report des droits d'un mois à l'autre.

Compter séparément le temps de déplacement et faciliter sa récupération effective sans limite dans le temps

À l'exception des déplacements pendant une astreinte, des déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail, les déplacements ne constituent pas du temps de travail effectif². Ils ne sont donc pas pris en compte pour vérifier le respect des garanties minimales mais sont dits « compensés ».

Le temps de trajet compensé est égal au temps de trajet réel diminué de 30 mn. En outre, pour tenir compte du délai nécessaire pour rejoindre le lieu de transport et pour en revenir, un délai forfaitaire d'une heure est pris en compte avant l'heure de départ et

après l'heure de retour. Ce délai est porté à 2h30 en cas d'utilisation de l'avion ou du bateau.

Dans certaines directions, ce temps de trajet compensé fait l'objet d'une comptabilisation indépendante du compteur débit/crédit. Il ne fait donc pas l'objet d'un écrêtement en fin de mois.

La CGT revendique la mise en place d'un tel compteur pour tous les agents³. Ce temps de déplacement compensé doit bien sûr pouvoir être utilisé en journées et demi-journées de récupération ou en réduction de la durée journalière de l'agent, sans limite dans le temps.

1 Pour plus de détails sur ces cycles, cf. page 3.

2 Le temps de travail effectif, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

3 En effet, même si l'écrêtement du compteur débit/crédit est supprimé, il est utile de compter de manière spécifique le temps de déplacement compensé, de manière à suivre ce que représente celui-ci et à bien le distinguer du temps de travail effectif, soumis aux garanties minimales.

Mieux comptabiliser et valoriser les heures supplémentaires

Privilégier les recrutements aux heures sup'

La CGT comprend parfaitement que, dans un contexte marqué par le gel du point d'indice, la diminution du traitement du fait de l'augmentation des cotisations retraites, et des contraintes de plus en plus fortes qui s'exercent sur les carrières et l'avancement, certains agents soient volontaires pour faire des heures supplémentaires, parfois tout simplement pour boucler les fins de mois. La CGT défend par conséquent, en plus de l'augmentation du point d'indice, d'une revalorisation des grilles et d'une augmentation des possibilités d'avancement de carrière, une revalorisation du paiement des heures supplémentaires.

Néanmoins, la CGT estime qu'il faut privilégier le recrutement à un recours structurel aux heures supplémentaires. En effet, un grand nombre d'emplois seraient créés si l'ensemble des heures travaillées en plus de la durée hebdomadaire de travail (heures supplémentaires, écrêtées, travaillées à domicile ou pendant les déplacements) étaient effectuées par des agents recrutés !

Dans la version du règlement actuellement discutée dans le groupe de travail, les heures supplémentaires sont définies comme les heures effectuées « *au-delà des bornes horaires définies par leur cycle de travail* ». **Cette tentative de réduire le champ de définition des heures supplémentaires est inacceptable et constituerait un recul majeur pour nombre d'agents de notre service.**

La CGT a écrit au directeur général en fin d'année dernière, lorsqu'une note conjointe des ministères de l'écologie et du logement, transmise au Cerema pour information, donnait cette définition des HS. Nous alertions alors sur l'impact d'un tel changement pour les agents mais aussi pour l'exercice de nos missions

et demandions que la direction n'applique pas cette note (ce qu'elle a fait jusqu'ici).

Nous sommes par conséquent farouchement opposés à la reprise au Cerema, d'une telle définition. **Pour la CGT, dès qu'un agent, quelle que soit sa catégorie, est contraint par une demande expresse de sa hiérarchie, de dépasser la durée journalière de travail prévue dans son cycle (7h42 par exemple en modalité 4 bis), il s'agit d'heures supplémentaires, ouvrant droit à rémunération ou récupération.**

Cette définition se traduit de la manière suivante :

- pour les agents en horaire fixe, toute heure de travail effectuée en dehors des horaires définis par le cycle est une heure supplémentaire ;
- pour les agents en horaire variable, toute heure de travail effectuée au-delà de la durée journalière prévue dans le cycle et à la demande préalable de la hiérarchie est une heure supplémentaire.

La CGT revendique en outre :

- **que tous les agents soient éligibles au paiement et à la récupération des HS quels que soient leurs grades et leurs missions ;**
- **que les heures supplémentaires fassent l'objet d'une bonification en temps plus élevée ;**
- **que les majorations financières des heures supplémentaires soient augmentées ;**
- **que les agents qui optent pour la récupération des HS disposent d'un compteur spécifique utilisable sans limite de temps en journées et demi-journées de récupération.**

Travail de nuit et week-end : pour une hausse significative des bonifications

Des agents sont amenés, plus ou moins régulièrement, à travailler la nuit ou le week-end. Leur temps de travail est alors bonifié selon les critères suivants :

- 20 % de bonification pour les heures travaillées la nuit (de 22h à 7h) ;
- 10 % pour les heures travaillées le dimanche ou un jour férié (de la veille 18h au lendemain 7h) ;

Ces bonifications, outre qu'elles considèrent le samedi comme n'importe quel autre jour de la semaine, ne sont absolument pas à la hauteur des impacts négatifs du travail de nuit et de week-end sur la santé et la vie privée. La CGT exige par conséquent les revalorisations suivantes :

- **50 % de bonification pour les heures de nuit ;**
- **50 % pour les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour férié.**

La CGT demande aussi :

- le respect des délais de prévenance réglementaires pour ces interventions ;
- le respect des repos réglementaires (cf. notamment les garanties minimales) ;
- Lorsque l'organisation mise en place par



l'administration ne permet pas à l'agent d'effectuer sa durée hebdomadaire de travail (par exemple du fait des repos obligatoires), son compte est compensé pour qu'il ne souffre d'aucun débit.

Innover en matière de cycles de travail et supprimer le forfait cadre

Quatre cycles de travail existent au Cerema :

- l'horaire variable⁴ 2 bis : 36h de travail hebdomadaire (7h12 par jour) et 5 JRTT par an ;
- l'horaire variable 3 bis : 37h de travail hebdomadaire (7h24 par jour) et 11 JRTT par an ;
- l'horaire variable 4 bis : 38h30 de travail hebdomadaire (7h42 par jour) et 19 JRTT par an ;
- l'horaire fixe⁵ : modalités 1, 2, 3 et 4 ;

Nous demandons l'ouverture de deux cycles supplémentaires :

- **un horaire variable 1 bis « semaine de 4,5 jours » prévoyant 36h de travail hebdomadaire (8h de travail 4 jours par semaine et 4h le cinquième jour) et 3,5 JRTT par an.**
- **un horaire variable « semaine de 4 jours » prévoyant 35h de travail hebdomadaire (8h45 par jour) et 0 JRTT par an.** Notons qu'une telle organisation n'est possible qu'au prix d'assez longues journées de travail ;

La CGT défend la possibilité pour chaque agent d'opter pour l'un de ces cycles. L'imposition par l'administration d'un cycle de travail particulier à un agent ou groupe d'agents doit être dûment justifiée par des nécessités de service et cette information doit figurer sur la ou les fiche(s) de poste.

Pour la suppression du forfait cadre

En plus des cycles présentés, il existe également dans nos services le « forfait cadre » : décompte annuel de 208 jours de travail quelle que soit leur durée.

Ce forfait ne présente que des inconvénients par rapport aux autres cycles. En effet, il ne permet aucune récupération horaire et met sur le même plan les samedis, dimanches, et jours de semaine. Il n'y a donc aucun intérêt pour les agents du Cerema quels qu'ils soient d'y souscrire. **De plus, il introduit, pour les agents concernés, la disparition de toute référence à une durée du travail mesurée en heures hebdomadaires.**

L'instruction du MEDDE sur l'ARTT prévoit que ce forfait soit obligatoire pour les chefs de service et ouverts, à leur demande expresse, à l'ensemble des « cadres de catégorie A disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ». Or, compte-tenu d'une part du lien de subordination qui lie l'agent à sa hiérarchie et d'autre part des tendances fortes à faire dépendre une part croissante de la rémunération des agents de l'appréciation subjective portée sur leur travail par leur supérieur, il est très difficile de parler de libre choix de l'agent. Il n'est pas totalement impossible en effet que des supérieurs privilégient les agents ayant « volontairement » opté pour le forfait jour au détriment de ceux l'ayant refusé.

Pour toutes ces raisons, la CGT demande la suppression pure et simple du forfait cadre.

Limiter le temps partiel subi et favoriser le temps partiel choisi

Dans nos services, les femmes sont fortement sur-représentées parmi les agents qui travaillent à temps partiel. Il reste donc beaucoup à faire pour l'égalité homme/femme en matière de répartition des tâches familiales, de salaire et de carrière.



Or, le temps partiel a des effets négatifs forts sur le salaire, bien sûr, mais aussi sur la retraite et la carrière. **Pour la CGT, il y a donc un enjeu important à tout faire pour réduire le temps partiel subi, notamment pour charges de famille.**

- 4 Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail au regard de leurs motivations et besoins personnels, sous réserve des nécessités du service.
- 5 Un horaire fixe est un horaire collectif arrêté pour l'ensemble des agents d'un service ou partie de service. L'instruction cadre ARTT du ministère du 6 janvier 2011 prévoit, outre les modalités 2, 3 et 4 équivalentes aux modalités 2bis, 3bis et 4bis de l'horaire variable, une modalité 1 dite en « semaine de 4,5 jours » : 36h de travail hebdomadaire répartis en 8h de travail 4 jours par semaine et 4h le cinquième jour. Cette modalité ouvre droit à 3,5 jours de RTT.

C'est pourquoi la CGT milite pour :

- **La proposition de modalités « semaine de 4,5 jours » et « semaine de 4 jours » (cf. ci-dessus).** Cela permettra notamment à certains agents en temps partiel d'opter pour un temps plein tout en conservant leurs journées et demi-journées d'absences ;
- **Pour les agents à temps plein, la réduction du nombre de plages fixes obligatoires à 8.** Une semaine donnée, les agents pourraient ainsi choisir de ne pas travailler la journée ou demi-journée de leur choix, sans avoir à poser une récupération ;

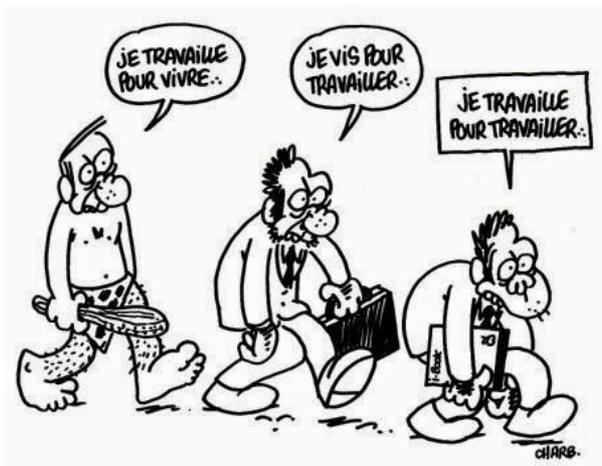
En parallèle, celles et ceux qui font le choix d'un temps partiel doivent bénéficier d'un maximum de souplesse pour faciliter le recours à ce droit.

- **Toutes les modalités de temps partiel doivent être proposées, de 50 à 90 %, dans un cadre journalier, hebdomadaire ou annuel ;**
- **La plus grande souplesse pour faciliter le recours au temps partiel :** par exemple, les agents doivent pouvoir, occasionnellement, à leur initiative et sous réserve des nécessités de service, déplacer leur jour de temps partiel hebdomadaire.

Quelques autres revendications de la CGT...

La CGT défend en outre :

- **la comptabilisation de l'ensemble des temps travaillés.** Des bornes horaires, indépendantes du pointage, doivent toutefois être fixées pour la définition des opérations programmées ;
- **le droit à la déconnexion** : il ne peut être exigé d'un agent de travailler ou même de consulter ses mails pendant ses déplacements (ces temps ne constituent pas du temps de travail effectif) ni à son domicile, le soir, le week-end ou pendant les congés. La direction doit se montrer exemplaire en la matière ;
- **des plages fixes les plus réduites possibles ;**
- **le versement d'une prime spécifique à tous les agents lorsqu'ils effectuent, pour les besoins de leurs missions, plus de 20 découchers par an ;**
- **pas de perte de JRTT en cas d'arrêt maladie** : pour nous un agent en maladie est réputé avoir accompli ses obligations de service. Imagine-t-on en effet supprimer des RTT aux femmes en arrêt maternité au prétexte qu'elles n'ont pas dépassé les 35h par semaine pendant celui-ci ?



Les garanties minimales

La durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10h et l'amplitude de la journée ne peut dépasser 12h en horaire fixe et 11h en horaire variable.

La durée continue de travail ne peut excéder 6h. Le temps de pause minimum après 6h de travail est de 20 mn.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48h (et même 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives).

La pause méridienne ne peut être inférieure à 45 mn.

Le repos quotidien doit être au minimum de 11h.

Le repos hebdomadaire doit être au minimum de 35h et doit inclure au moins 2 dimanches sur 5.

- **des alertes automatiques à la hiérarchie** lorsqu'un agent connaît certaines situations, par exemple un pointage après 19h ou encore dépassement des 12h de crédit. Les supérieurs doivent en effet disposer de ces alertes pour prévenir les risques professionnels ;
- **favoriser la conciliation entre vie privée et vie familiale** en élargissant les dispositions réglementaires en matière d'autorisation d'absence pour événements familiaux ;
- **le règlement intérieur doit concerner toutes les personnes qui travaillent dans le service**, des stagiaires aux fonctionnaires en passant par les contractuels et les vacataires ;
- **la présentation d'un bilan social annuel** incluant un volet détaillé sur le temps de travail (il s'agit d'ailleurs d'une obligation réglementaire).
- **un dispositif de report automatique des congés** non pris l'année n jusqu'au 30 avril de l'année n+1 permettrait aux agents d'éviter les rigidités du compte-épargne-temps (nombre de jours plafonné, nécessité d'une ouverture préalable du CET, délai à respecter pour l'alimentation).

La CGT souhaite l'association la plus large du personnel à ce chantier. Elle proposera d'ici décembre 2015 des cadres d'échanges collectifs sur ce sujet.

En outre, nous demandons dès maintenant à la direction qu'avant l'adoption du futur règlement intérieur cadre, celui-ci soit discuté dans tous les CTSS. Cela permettra à vos représentants d'identifier les avancées et éventuels reculs induits par rapport aux spécificités locales.

Enfin, vous souhaitez réagir à ce document et contribuer à nos revendications ? Facile : contactez vos représentants ou écrivez à cgt.syndicats.cerema@i-carre.net

