

Intervention Centre de Gestion du Pas-de-Calais

Le protocole temps de travail : les « 1607 heures »

ELEMENTS DE CONTEXTE

- Création en janvier 2017 de la CAPSO (agents issus de 16 entités différentes ayant mis en place leur propre règle d'aménagement du temps de travail – 550 agents au total)
- Et en 2017 : rapport de la Chambre régionale des Comptes (CRC) faisant état du non respect de la réglementation relative au temps de travail (1 607 h)
(7,5 jours « Président » qui n'étaient pas travaillés)
- Mise en place d'un protocole transitoire et demande du Président de se conformer à la réglementation et sans lier la démarche à des aspects indemnitaires
- Peu voire pas de culture syndicale dans l'établissement au moment de la fusion
- Mise en œuvre de cette démarche en « mode projet »

LE DEROULEMENT DE LA DEMARCHE

1 – Le partage du cadre et des objectifs du nouveau protocole (Nov-Dec 2017)

- Note de cadrage du projet présentée aux représentants du personnel et au comité technique du 1^{er} décembre 2017 (avis favorable)
- Présentation du calendrier prévisionnel du projet

2 – L'état des lieux des organisations et le recueil des attentes (Une cinquantaine de réunions entre septembre 2017 à mai 2018)

- Etat des lieux en 2017 (cycles de travail, congés, ARTT, autorisations d'absence, ...)
- Groupes de travail avec les chef(fe)s de services et directeur(trice)s en lien avec les DGA
- Réunions avec les représentants du personnel sur toutes les thématiques du protocole
- Réunions d'information et recensement des attentes des agents (questionnaires)

3 – L'élaboration de scénarii (février/mars 2018)

4 – La présentation d'un nouveau protocole de temps de travail

- Comité technique: 5 juin 2018
- Conseil communautaire: 26 juin 2018

5 – Les modalités de mise en œuvre et de suivi (à compter du 1^{er} janvier 2020)

- Bilan régulier à planifier pour ajuster les conditions de l'organisation, une démarche qualité basée sur la recherche d'une amélioration constante des services rendus à l'utilisateur par une adaptation de l'organisation. *(décalée à 2021 cause COVID)*



LE PROTOCOLE TEMPS DE TRAVAIL

- la mise en conformité du protocole gestion du temps

- **L'actualisation des cycles de travail** tenant compte du respect du temps de travail effectif annuel (1607h) : passage de 8 cycles à 5 cycles de travail avec des plages fixes et des plages variables)
- **La formalisation de cycles spécifiques** pour certains métiers
- **L'annualisation** pour d'autres
- **L'actualisation du nombre de jours RTT** octroyés selon le cycle de travail choisi
- **La formalisation des modalités de traitement des heures supplémentaires** (principe de la récupération)

LE PROTOCOLE TEMPS DE TRAVAIL

- Prise en compte des conditions de travail des agents

- La prise en compte de la **pénibilité** pour certains corps de métiers techniques
- **La fermeture annuelle de la CAPSO, 2 jours par an**, inclus dans le temps de travail, qui seront déterminés chaque année en comité technique.
- **La possibilité de faire don de ses congés** en cas de circonstances particulières

- L'organisation du temps de travail

- Extension du dispositif de badgeage à tous les sites communautaires

POINTS IMPORTANTS & ECUEILS

- Intégrer les besoins et les temps de l'utilisateur en amont du projet de refonte du temps de travail et définir des cycles de travail ainsi qu'une organisation des services qui tiennent compte de la pénibilité des métiers et de la qualité de vie au travail.

Réfléchir par rapport aux besoins des services (horaires imposés, annualisés pour certains, pause méridienne qui pouvait être différente ou ne pas exister pour certains métiers (petite enfance)

- Susciter l'adhésion et ouvrir le dialogue en intégrant de manière active la participation des agents et en y associant le plus tôt possible les organisations syndicales pour une refonte du temps de travail

Mais complexe : 2 jours de grève avec un mouvement très suivi sur un des services le plus opposé à la démarche

- Conduire la réorganisation du temps de travail en mode projet prévoyant une durée de déploiement sur au maximum 6 mois avec des ajustements au fil de l'eau et une clause de revoyure inscrite dans le protocole d'accord.
- Procéder à une évaluation tous les 2 ou 3 ans des mesures de réorganisation des temps de travail sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

2 ANS APRES....

Point positif : c'est fait 😊

A été intégré par la majorité des agents qui ne le vivent pas comme un élément de démobilisation qui peut être une des craintes

Mais quelques points durs toutefois : sujet régulièrement réévoqué dans le cadre du dialogue social notamment pour un des services pour qui cela n'a pas été accepté et qui a été le germe à d'autres revendications (organisationnelles, salariales, ...)