

# TEMPS ET CHARGES DE TRAVAIL

## VOS RÉPONSES À NOTRE CONSULTATION

Plus de 2200 d'entre vous ont répondu à notre consultation sur les temps, charges de travail et droit à la déconnexion. Un sujet à enjeu sensible dans la fonction publique et parmi les agent-es des catégories A et B. Ce document vous en présente les résultats.


Si la plupart de nos propositions sont largement partagées, ce qui leur donne une plus grande force, il n'en va pas de même de quelques unes : nous en tiendrons compte.

Vos réponses nous aideront dans l'action et la négociation, au niveau local comme au niveau national, pour faire respecter la réglementation et réduire les charges de travail.


Quant à la revendication des 32h, elle a donné lieu à des expressions nombreuses et argumentées.

### Respect des garanties minimales : carton rouge pour l'administration!!!


**1 sur 3 (cat. A)**  
**1 sur 7 (cat. B)**  
dépasse régulièrement  
**10h** de travail par jour




**1 sur 5 (cat. A)**  
**1 sur 16 (cat. B)**  
dépasse régulièrement  
**48h** de travail par semaine  
( ou 44h sur 12 semaines)



**1 sur 8 (cat. A)**  
**1 sur 20 (cat. B)**  
dépasse régulièrement  
**12h** d'amplitude au travail



**1 sur 6 (cat. A)**  
**1 sur 8 (cat. B)**  
sacrifie régulièrement sa pause de **45 mn** à midi



*Vous avez dit : « j'ai fini par me limiter moi-même pour préserver ma santé. Tant pis pour le service rendu, encore que cela blesse un peu ma conscience professionnelle... »*

*« je suis partie de mon poste précédent: un poste avec encadrement, en partie à cause de la gestion ubuesque des charges de travail, de journées régulières de 10-11 h, finies à 22h00, de refus de la hiérarchie de prendre en compte les difficultés et un accroissement permanent de la charge de travail »*

*« pour les cadres la durée légale du travail n'est par définition jamais respectée car les personnes travaillent pour atteindre leurs objectifs »*

Vous n'êtes que 13% à respecter en tout temps l'ensemble des garanties minimales dont la finalité est de préserver votre santé au travail. Ce non respect concerne significativement toutes les garanties à la restriction près que celui relatif aux temps de repos journalier et hebdomadaire ne concerne significativement que les agents en astreinte.

Les hommes cadres sont plus souvent concernés que les femmes par des dépassements (3 points de différence). Ces dépassements sont 2 à 3 fois plus fréquents en position d'encadrement.

Les principales raisons évoquées sont : « terminer un travail » (65%), « répondre à une urgence » (61%), « faire face à une charge de travail trop lourde » (47%), « rester en réunion » (37%) et « assurer la pérennité des missions » (35%).

Autant de réponses qui illustrent tout à la fois la pression du travail et l'engagement professionnel des cadres.

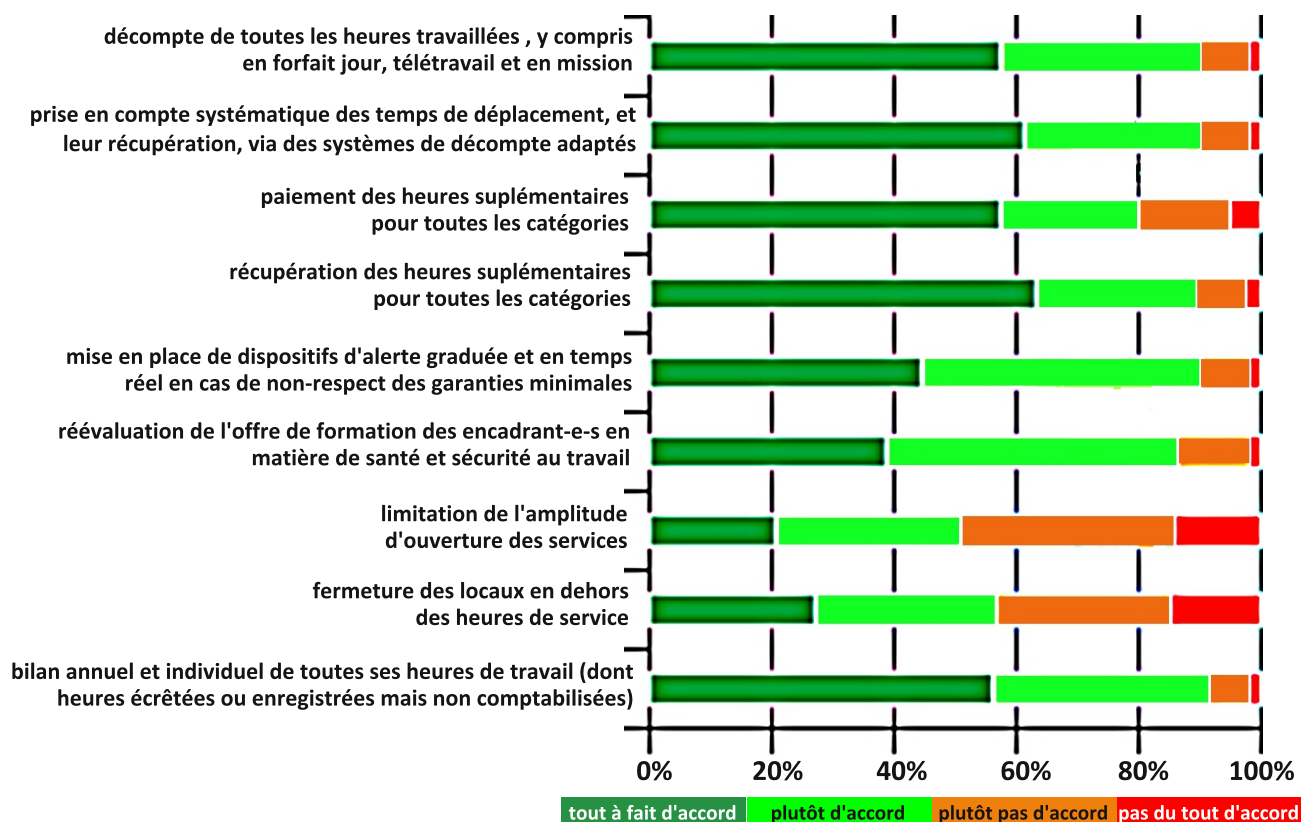
**Forfait-Jour** : L'administration est en infraction : elle utilise le forfait jour au-delà du cadre réglementaire (par exemple pour des agents de catégorie B) et ne met pas en oeuvre un suivi effectif du temps de travail.

**Télétravail** : Dans près d'1 cas sur 2, le temps de travail ne fait l'objet d'aucun décompte.

**Astreintes** : Les temps de repos minima ne sont pas respectés pour un agent sur 5 concerné. Effectifs insuffisants et méconnaissance de la réglementation sont mis en cause.

***Vous avez dit** : « réaliser 2 à 4 h sup toutes les semaines pour un catégorie A ne paraît pas scandaleux »*  
*« Il faudrait expliquer au préfet et aux services régionaux qui nous harcèlent de reporting ce que sont les risques psychosociaux générés par des demandes urgentes récurrentes »*

## Encadrement des heures de travail : Des propositions bien accueillies



La plupart de nos propositions recueillent entre 80 et 90% de soutien. Soutien un peu plus marqué pour les femmes dans leur ensemble et un peu moins parmi les jeunes et les cadres.

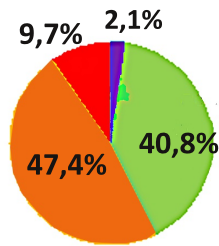
Vos réponses expriment clairement le besoin de reconnaissance de toutes les heures travaillées, leur prise en compte en termes de rémunération ou de récupération.

L'opinion est partagée sur la réduction de l'amplitude d'ouverture des services (51% favorable) et la fermeture de locaux en dehors des heures de services (55%), La catégorie B y est majoritairement favorable contrairement à la catégorie A. De même les femmes y sont plus favorables que les hommes.

On retrouve nombre de ces propositions dans vos propres commentaires, mais aussi parfois la suppression des écrêtements ou leur calcul sur l'année, la mise en place de badgeuses, un guide de bonnes pratiques pour les déplacements longs ou à l'étranger ainsi que pour les retours tardifs.

***Vous avez dit** :*  
*« disposer d'un outil qui décompte l'ensemble des heures perdues »*  
*« les membres de ma famille qui travaillent dans le privé voient toutes leurs heures supplémentaires rémunérées, c'est tout à fait normal »*  
*« la liberté et l'autonomie sont des facteurs importants de bien être au travail, je préfère un temps de travail "à la carte", encadré bien sûr, avec des limites »*  
*« Intégrer les questions relatives au respect des dispositions obligatoires dans le compte rendu d'entretien annuel »*

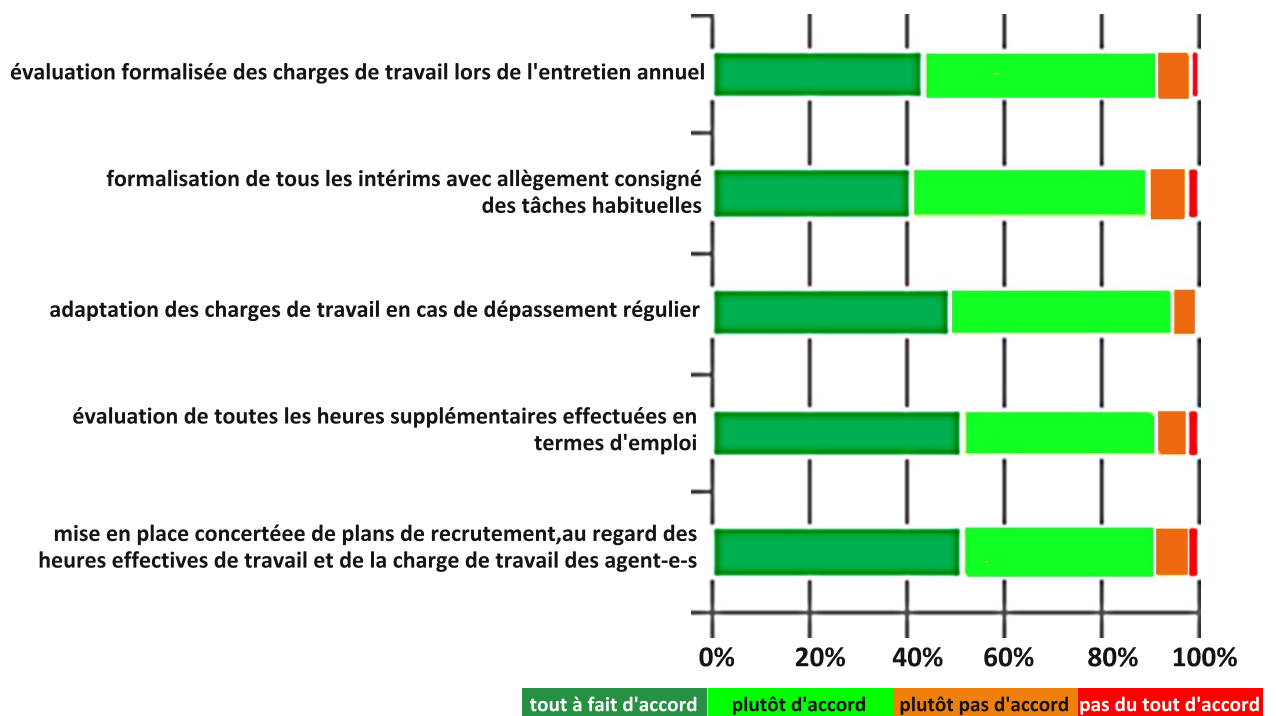
## Charges de travail : ça ne peut plus durer



insuffisante normale lourde très lourde

La charge de travail n'est considérée normale que par 2 agent-es sur 5, indépendamment de l'âge ou du genre. La catégorie A est la plus touchée par la lourdeur des charges (+ 9 points par rapport à la catégorie B).

## Maîtrise des charges de travail : un enjeu central



Plus de 4 sur 5 d'entre vous adhèrent ou soutiennent l'ensemble de nos propositions : soutien légèrement plus marqué en catégorie B et parmi les femmes.

**Vous avez dit :** « je note une forte dégradation de mes temps et charges de travail depuis fin 2015 et la fusion des DREAL (multiplication des urgences et des travaux donnés à la dernière minute, nombreux déplacements...); la fatigue se fait de plus en plus sentir »

« revoir périodiquement avec les responsables hiérarchiques la charge des agents, surtout à l'occasion de départs en retraite »

« l'effectif du bureau n'est pas du tout adapté à la charge de travail pour traiter les dossiers dans le temps imposé par la réglementation, d'où des accords ou refus tacites quasi systématiques. »

« il a fallu que je parte en congé maternité pour que mes supérieurs se rendent réellement compte de ma charge de travail »

**Vous avez dit :**

« la charge de travail est à prendre en compte mais aussi la façon dont est effectué le management (contrôles et directives incessantes, urgences, priorités...) »

« prise en compte du temps partiel des agents dans le planning des charges de travail, pas de double pénalisation des agents féminins ayant des enfants »

« la surcharge est une maladie contagieuse car quand quelqu'un en fait plus, il incite les autres à en faire plus »

« dimensionner le plan de charge de manière réaliste et sa révision en cours d'année avec un réel arbitrage des priorités »

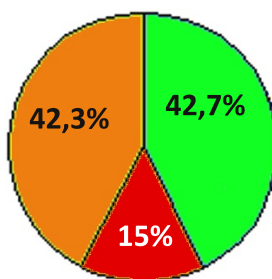
# Communication numérique : pour un droit à la déconnexion

**vous avez dit :** « penser à former tout le personnel au numérique et aux transformations qu'il amène dans notre vie professionnelle et à la manière de gérer l'impact que cela peut avoir dans la vie personnelle »

« le droit à la déconnexion doit être inscrit dans les règlements intérieurs de nos services. Il est cependant essentiel de ne pas mettre en place des mesures trop rigides »

« le seul vrai moyen d'agir par rapport à la messagerie, c'est techniquement d'empêcher son ouverture »

## Nature des mesures à prendre ?



3 collègues sur 10 ayant répondu utilisent régulièrement les NTIC pour des raisons professionnelles en dehors du lieu de travail et des heures de service, et seulement 1 sur 3 jamais. La différence est marquée entre catégories : 1 cadre A seulement sur 5 déclare ne jamais être dans ce cas.



## Déconnecter : des propositions dont certaines font débat...

**Vous avez dit :**

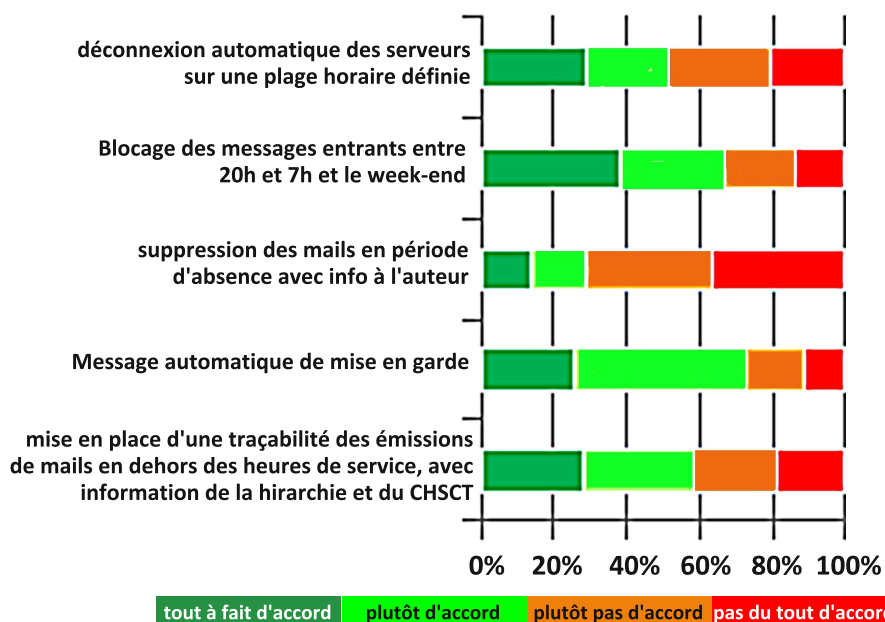
« quand un directeur envoie systématiquement des mails à ses agents le week-end et pendant ses jours de congés, il n'incite pas ses chefs de service à se déconnecter en dehors des heures de travail.. »

« prendre en compte le temps de travail effectué en mode nomade, notamment à domicile après le "travail pointé" (donc hors télétravail et missions). Ce temps nécessaire pour répondre aux urgences, boucler dans les délais »

« imprimantes réseau en panne, internet bridé, PC hors d'âge, SIDSIC non disponible.. autant de raisons qui m'obligent parfois à finir à la maison un travail que je ne peux pas mener à bien au bureau ».

« j'ai pris l'habitude d'une certaine porosité entre mon espace travail et privé. j'aurais du mal à m'en dispenser »

« le droit de couper son téléphone professionnel (nuit/week-end hors astreinte, vacances..) doit aussi être reconnu et réaffirmé si besoin est »



La majorité se partage également entre un mix de mesures et des mesures seulement incitatives. Seule une petite minorité d'entre vous se prononce en faveur de mesures exclusivement contraignantes. Les femmes sont un peu plus favorables que les hommes à des mesures contraignantes. Les jeunes et les cadres se prononcent plus fréquemment en faveur de mesures incitatives.

Les messages automatiques de mise en garde et le blocage des messages entrants sur certaines plages horaires recueillent une nette majorité d'avis positifs suivis par la traçabilité des émissions de mails en dehors des heures de service. Les avis sont par contre très partagés quant à la déconnexion des serveurs et franchement négatifs sur la suppression des mails en cas d'absence.

D'autres mesures sont aussi proposées dans vos commentaires : renforcement du pouvoir des CHSCT en matière de NTIC, inscription dans les règlements intérieurs d'un droit à la déconnexion, des moyens technologiques plus performants, une politique privilégiant les boîtes d'unité et les échanges de vive voix...

## Et sur les 32h ?

La revendication portée par la CGT d'abaissement de la durée hebdomadaire légale de travail à 32H ne laisse pas indifférent : 2/3 d'entre vous se sont exprimé-es à ce sujet.

Il existe une aspiration profonde parmi les catégories d'encadrement au sens large à une réduction effective de leur temps de travail.

Nombreuses et nombreux partagent sur le fond cette revendication des 32H et l'analyse qu'en fait la CGT :

partage du travail, préservation de la santé, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, enjeux de la révolution numérique, progrès social et sociétal...



Quelques-uns expriment même le souhait d'aller plus loin dans cette diminution.

D'autres expriment un avis favorable tout en conditionnant leur plein accord à la création d'emplois, à la diminution de la charge de travail ou au maintien des salaires.

L'expérience du passage aux 35h dans la Fonction Publique qui ne s'est pas accompagné des créations d'emplois nécessaires revient souvent dans vos commentaires. Cette expérience, tout comme le contexte budgétaire, politique ou international actuels, conduisent d'autres, tout en partageant la visée, à la juger pour l'heure avant tout utopique, irréaliste.

L'ampleur des dépassements actuels conduit un nombre conséquent à demander déjà l'application effective des 35h, la reconnaissance de toutes les heures de travail et leur récupération, des moyens de contrôle efficaces. Rester aux 35H figure pour d'autres au rang des objectifs dans un contexte de remise en cause.

Certains craignent un accroissement des écarts de temps de travail entre agents, d'autres jugent la mesure inadaptée pour l'encadrement.

D'autres encore la jugent contre-productive pour l'emploi, le salaire, la charge de travail et le stress qui en découle, le service public ou bien encore l'image de la Fonction Publique.

Enfin, il y a celles et ceux qui expriment, parfois avec virulence, leur opposition totale à cette revendication.

Modalité de mise en œuvre des 32h ou mesure alternative, la semaine de 4 jours est fréquemment citée dans vos commentaires. Viennent ensuite le développement du télétravail, l'aide au temps partiel choisi, le dé plafonnement des CET, l'allongement des congés paternité et maternité. L'aménagement du temps de travail tout au long de la vie tout comme la mise en place d'un «revenu universel» sont aussi parfois évoqués.



**Vous avez dit :** « tout à fait pour, c'est dans le sens de l'histoire »

« tout à fait favorable :

*l'épanouissement au travail est le meilleur gage d'une bonne productivité »*

*« concilier mono-parentalité et responsabilités professionnelles sans stress quotidien, quel rêve ! »*

*« totalement pour mais irréaliste car c'est déjà ce qui devait être fait avec les 35h »*

*« il conviendrait déjà de faire passer la durée hebdomadaire de 35h de l'utopie à la réalité »*

*« donner la possibilité aux agents d'effectuer leur temps plein sur 4 jours pour limiter des temps de transports épuisants »*

*« dans le contexte national et international actuel, il paraît inconcevable, indécent et irrespectueux, de demander une réduction du temps de travail ».*

*« je suis pour que femmes et hommes puissent concilier responsabilités professionnelles et personnelles sans pour autant être mis «de côté» ou «dévalorisés»*

*professionnellement et socialement»*



## Ce qui doit accompagner une réduction du temps de travail

La baisse des effectifs et les réorganisations/fusions reviennent dans nombre de vos témoignages avec leurs conséquences en termes de perte de compétences, de missions, de difficultés croissantes à faire du bon travail, d'impact sur la vie personnelle et la santé. Le pourvoi des postes vacants, l'arrêt de la suppression des effectifs, la création d'emplois en fonction des charges de travail mais aussi une meilleure hiérarchisation des priorités figurent parmi les demandes les plus souvent exprimées.

Besoin de créations d'emplois mais aussi meilleure répartition des tâches entre les agents et les unités de travail.

Pour beaucoup d'entre vous, une réduction du temps de travail devrait nécessairement s'accompagner d'une réorganisation du travail lui-même privilégiant un travail plus collectif : incitation à travailler en équipe, constitution de binômes sur des thématiques, recrutement de collaborateurs, fonction d'adjoint, limitation des échelons hiérarchiques, meilleures coopérations entre services.

Un effort important de formation est aussi attendu dans de nombreuses directions : sur le volet métiers, la conduite de projets, les nouveaux outils et l'impact du numérique, la gestion des temps, la santé et la sécurité au travail, les « RPS », les garanties minimales et les droits des agents, la formation des cadres au management.



Des attentes fortes s'expriment vis-à-vis des managers : hiérarchisation des priorités et meilleure gestion des urgences, reconnaissance du travail réalisé quantitativement et qualitativement, prise en compte du temps partiel dans l'évaluation de la charge de travail...

L'envahissement de leur temps par des tâches de reporting est cité par de nombreux agents en situation de management. Ces derniers sont aussi force de proposition. Ils sont demandeurs de plus de dialogue avec leur propre hiérarchie sur leur charge de travail et la priorisation de leurs actions, de participation aux arbitrages qu'il s'agisse des missions, de la répartition des ETP ou bien encore de la gestion des compétences. Ils souhaitent pouvoir disposer de marges de manoeuvre. Leur attachement au service public est fort. Ils souhaitent l'adapter aux changements sans pour autant abandonner des missions.

*Vous avez dit : « la formation/tutorat des nouveaux arrivants dans un contexte de turn over très important »*

*« la mise en place d'une réflexion sur l'organisation interne du travail : vers plus de délégation, plus de simplification des circuits de décision internes, l'arrêt des tâches inutiles »*

*« travailler en équipe, c'est aussi préserver ses collègues qui sont les premiers à pouvoir détecter une dérive »*

## Quelles suites pour la CGT?



Ces résultats confirment avec force, aussi bien par le nombre des réponses que par leur contenu, l'urgence d'obtenir des négociations permettant des progrès sur ces questions pour les ingénieurs, cadres, techniciens et catégories intermédiaires administratives. Ils rendent incontournable la question de la maîtrise du temps et des charges de travail, de leur réduction et du respect des règles, bien au-delà des chartes proposées par le ministère.

Ces résultats sont pour la CGT un appui important pour porter des revendications aussi bien au niveau ministériel (CTM, CHSCT-M, comité de suivi de l'application de la réglementation du temps de travail) que local (CT, CHSCT) dans les services et les établissements



publics.

La question des moyens est cruciale, à tout point de vue (organisation, management, formation, effectifs, moyens financiers etc.), pour réduire le temps de travail et être efficace, rendre un bon service public. L'expérience et vos réponses montrent, dans le même temps, que cela ne peut se faire en sacrifiant la vie et la santé des agents.

Nous allons formuler ou préciser des revendications à partir de vos réponses. Nous avons bien noté celles qui faisaient débat et qui renvoient à votre souci d'avoir la pleine maîtrise de l'organisation personnelle de votre travail. Nous venons de déposer une demande d'audience auprès du nouveau directeur des ressources humaines pour en discuter. Nous allons proposer des initiatives pour construire, à différents niveaux, des mobilisations pour obtenir négociations et progrès. La « lenteur » de l'administration à réunir le comité de suivi et le groupe de travail du CHSCT-M en montre l'évidente nécessité !