

Temps de travail des cadres A ou la flexibilité à double-sens !

La note n° 51 du 4 décembre 2012 précise les nouvelles modalités de gestion du temps de travail des cadres A entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2013. La mise en œuvre de ces modalités fait suite à la démarche participative lancée fin 2010 et baptisée AECUS.

De nombreux cadres ont pris connaissance de cette note avec beaucoup d'interrogations, de perplexité, voire un sentiment d'incompréhension et de révolte. Cette note est pourtant censée être la traduction écrite « des travaux collectifs menés en interne », c'est du moins ce que prétend le préambule de la délibération du 1^{er} juin 2012 sur le temps de travail des cadres.

Aujourd'hui, les règles communes sont connues et le choix, entre l'option modulable et l'option de droit commun, décidé. D'aucun ont semblé s'étonner que notre organisation ne se soit pas prononcée sur les nouvelles modalités.

Rappelons à cette occasion que les organisations professionnelles n'ont pas été conviées aux travaux d'AECUS. Malgré cette absence, la **FA-FPT CUS** n'a jamais encouragé la politique de la chaise vide car, comme nous l'écrivions dans notre **ECHO** d'octobre 2011, les absents à ces réunions peuvent difficilement développer des critiques crédibles.

Du côté de la **FA-FPT CUS**, nous avons régulièrement, et notamment dans le cadre du dialogue social, fait remonter les propositions et les critiques de celles et ceux qui ont bien voulu nous contacter. Après publication de la note n°51, nous avons pris l'attache de nombreux cadres pour auditionner leurs observations sur les nouvelles modalités de gestion du temps de travail.

Force est de constater que la note n° 51 continue d'alimenter inquiétude et perplexité !

De l'enquête effectuée auprès de nos membres et futurs membres, il se dégage deux lignes directrices auxquelles l'Administration ferait bien de prêter une forte attention :

La juste récupération des heures

Quid de la récupération des heures effectués après 19 h ?

Quid des heures passées dans les transports lors de déplacements professionnels sachant qu'une journée n'est comptée que 7 h à l'OGST ?

Quid des CET qui affichent déjà complet ? Comment ne pas exclure du dispositif les contractuels qui ne disposent pas de CET ?

Aussi bien l'option modulable que l'option de droit commun ne répond à ces questions ! L'option modulable prévoit l'ouverture, à la demande du supérieur hiérarchique et dans des conditions exceptionnelles -imprévisibles et inhabituelles-, d'un compteur de récupération plafonné à 168 h. Cette option est sujette à interprétation et ne précise ni « l'humeur » du supérieur hiérarchique, ni la portée des « conditions exceptionnelles imprévisibles et inhabituelles ». Que faut-il entendre par heures exceptionnelles ? L'option de droit commun a au moins le mérite de verser ces questions au compte perte et pr.....perte !

La flexibilité quant à la récupération des heures

C'est probablement **LA QUESTION** des cadres : quand récupérer les heures ?

Là encore, aussi bien l'option modulable que l'option de droit commun reste imprécise et soumise à interprétation !

Exemples : une journée normale « selon OGST » suivie d'une réunion après 19 h permet-elle une récupération dès le lendemain ? La journée de RTT fixe est-elle récupérable au cas où des nécessités de service exigent la présence du cadre ? Comment récupérer 168 h avant le 31 décembre de l'exercice en cours ? Quelle est l'ampleur de l'appréciation du supérieur hiérarchique dans ce contexte ?

Comme nous le constatons au travers de ces quelques exemples non exhaustifs, les hypothèses sont nombreuses et il serait fâcheux qu'une ligne de conduite commune à tous les services ne soit pas arrêtée. Cette ligne de conduite s'appelle pour la **FA-FPT CUS** : flexibilité et juste récupération des heures et non une règle « brute de décoffrage » qui s'imposerait sans nuance dans le seul intérêt bien compris de notre Administration. Le sens des responsabilités de l'immense majorité des cadres de la CUS n'est plus à démontrer ! La flexibilité dont ils font déjà preuve, doit trouver une souplesse équivalente dans l'interprétation et l'application des règles édictées ! Au même titre que la loyauté, la flexibilité ne connaîtra la réussite que si elle est à double sens !

La juste récupération des heures constitue le second volet d'une telle ligne de conduite. La **FA-FPT CUS** ne peut admettre que des heures réellement travaillées soient inscrites au compte perte pour les cadres ! Cela ressemble à s'y méprendre à du vol ! Une telle vision du management ne peut mener qu'à des disparités de traitement en fonction des services et des directions et au final, à une profonde démotivation des cadres ! Ne peuvent être à l'aise dans un tel système que des esprits ser(vils) et non des agents responsables et conscients du service public.

Cette ligne de conduite ne peut s'évaluer qu'au vu des réalités quotidiennes

- ▶ **de chaque service et direction tant leurs missions sont à la fois différentes et variées. Une application rigide de la gestion du temps des cadres risque, à terme, d'être contre-productive et inefficace au bon fonctionnement du service public**
- ▶ **des cadres qui doivent pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée, sans mettre en danger leur santé et leur cadre familial.**

Les cadres sont certes flexibles, mais non incassables. C'est pour cela que Bruce Willis n'est pas cadre à la CUS : il est incassable et donc inflexible (et impayable) !

DEMANDE D'ADHÉSION

Je soussigné :

Service :

Souhaite recevoir un bulletin d'adhésion

Vos observations ou réactions
seront les bienvenues à
l'adresse mail :
(fa.fpt-cus@wanadoo.fr)

Fédération **A**utonomie
Fonction **P**ublique **T**erritoriale

Syndicat **FA-FPT CUS**

☎ 03 88 36 13 79 ☎ 03 88 36 17 96

✉ fa.fpt-cus@wanadoo.fr



Immeuble de la Bourse
Bureaux 101 à 104
📍 1 place de Lattre de Tassigny
67000 STRASBOURG
<http://fafptcus.fr>