

Charge de travail des Cadres Sans recrutement, point de salut !

Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique et sous couvert de la mise en place des 1 607 heures, nos collectivités, sous la pression des organisations syndicales, ont accepté d'ouvrir un dossier relatif au temps de travail des Cadres.

Nationalement, l'UGICT-CGT, depuis plus de 10 ans, reconduit son baromètre annuel, dont vous pouvez trouver les résultats sur : <https://ugictcgt.fr/communiqu-barometre-2022-cadres/>

Localement, l'UGICT-CGT n'a cessé de revendiquer pour une prise de conscience et la reconnaissance du temps de travail réel des Cadres dans nos collectivités et sur les impacts sur la santé des Cadres liés à cela.

La restitution de l'étude faite par le cabinet Empreinte Humaine ne nous surprend pas outre mesure.

Dans le chapitre « synthèses des résultats quantitatifs » nous pouvons lire :

- Près **d'un·e répondant·e sur trois** projette sur le prochain mois que la pression du **temps** et la **quantité** de travail **va augmenter**.
- **76%** des répondant·es considèrent ne pas arriver à effectuer tout le travail qu'ils/elles doivent accomplir.
- Une **forte exigence personnelle** (98,45 %) qui est à la fois un important levier d'engagement et de qualité du travail, qui peut cependant être un point de vigilance quand il génère un sentiment de qualité empêchée.
- ...

Dans le chapitre « résultats qualitatifs » :

- Inadéquation charge/ressources (9/12)
- Priorisation et gestion des urgences (9/12)
- Réunions (9/12)
- Processus trop complexes/dysfonctionnels (7/12)
- Gestion des mails (7/12)
- Processus de décision lents (6/12)

De cette étude, nos directions ont élaboré un plan d'actions décliné en 4 grandes thématiques :

- Niveau politique : la charge prescrite
 - o De bonnes intentions et des actions qui risquent de n'avoir que des conséquences quasi invisibles,
 - L'UGICT-CGT demande à ce que le nombre de dossiers par agents soit compatible avec sa quotité de temps de travail,
- L'organisation : Les cailloux dans la chaussure
 - o Reconnaissance du temps de travail à travers des expérimentations des 39 heures.
 - L'UGICT-CGT rappelle, par exemple, que les Infirmières et infirmiers des EHPAD, déjà à 45 heures semaine, n'ont pas été autorisé·e·s à faire 15 min de plus par jour ne générant que 6 jours de RTT par an. Alors de là à imaginer leur permettre d'expérimenter la semaine de 39 heures...
 - L'UGICT-CGT demande quand les Cadres ayant le régime de 39 heures pourront prendre leur jours de repos sans laisser leur charge de travail à un·e collègue (quand c'est le cas) ? Faudra-t-il annualiser le temps de travail des agent·e·s à 39 heures et leur bloquer les jours de repos ?

- L'UGICT-CGT reprend quelques éléments du bilan ci-après :
 - Délai de remplacement long /non remplacement (ex : arrêt long)
 - Des difficultés de recrutement (profils spécifiques, attractivité de la fonction publique)
 - Récupération par les personnes présentes des tâches des absents/personnes non remplacées
 - Intégration agents/intérim/vacataires : temps d'intégration et de montée en compétences
 - Un besoin d'anticiper les départs pour organiser les tuilages et former les personnes aux postes
- L'UGICT-CGT revendique la semaine de 32 heures, la reconnaissance des heures supplémentaires dès la 36^{ème} heure, le droit aux congés sans compte épargne temps, pour le bien être des agents,
- L'UGICT-CGT souligne que les réunions sont nécessaires dans toute organisation de travail pour partager avec l'ensemble des collaborateurs. Ce n'est jamais une réelle économie que de supprimer ces temps d'échanges. (*rappel quanti extrait du bilan : temps approprié de réunions pour non-managers/ trop de temps pour managers*)
- Les collectifs de travail : Comment on travaille ensemble ?
 - o Des intentions louables et des actions sans contrainte.
 - L'UGICT-CGT demande de réels droits à la déconnexion avec des applications et des contraintes effectives lorsque des dérives sont constatées,
 - L'UGICT-CGT tient à souligner le fait que la surcharge de travail des Cadres se répercute au sein de toute son unité de travail. Ainsi, les créations de postes s'avèrent souvent nécessaires sur les postes des services ressources.
 - L'UGICT-CGT se félicite de l'arrivée d'une chargée de mission dans le domaine des Risques Psycho sociaux. Mais est-ce suffisant pour la taille de nos collectivités et le retard accumulé dans le domaine ?
- Niveau individuel : Sur quoi j'ai envie d'agir et je peux agir ?
 - o L'intention est excellente, quand les actions manquent clairement la cible.
 - L'UGICT-CGT se demande sur quels temps les cadres pourraient s'inscrire à des plages de formations alors qu'ils ont des agendas ne leur laissant aucune disponibilité ?

Pour l'UGICT-CGT, ce travail était nécessaire et ses conclusions ne nous étonnent guère.

Pour l'UGICT-CGT, le plan d'actions n'est pas à la hauteur des enjeux de santé des cadres ni des ambitions de nos élus en terme d'attractivité des métiers dans nos administrations que de l'image de la Ville de Rennes et de sa Métropole au-delà de nos frontières locales, départementales, régionales et nationales.

Pour l'UGICT-CGT, si nos collectivités ne veulent pas vivre la « grande démission » (Le taux de démission atteint 2,7 % en France au 1er trimestre 2022, au plus haut depuis la crise financière de 2008-2009.), des actions beaucoup plus ambitieuses vont devoir être proposées incluant des réflexions sur les rémunérations, le temps de travail, les droits à congés, les droits à la déconnexion, les créations de postes, ...

Syndicats CGT et UGICT-CGT - de la Ville de Rennes, de ses établissements et de Rennes Métropole
8 place de Torigné - 35200 RENNES



UGICT-CGT : Téléphone	:	06 31 67 12 67 – 06 87 38 16 55
Cat A – B - AM Mail	:	ugict-cgt@rennesmetropole.fr
Site	:	rennesmetropole.reference-syndicale.fr