

**Bienvenue !
Degemer mat !**



Souplesse horaire

Accord collectif

1^{ère} réunion 4.09.2026



Rappel du contexte

- Démarche qui s'inscrit dans la suite des 1607 heures

- Axe 2 de l'Agenda social 2024-2027
« Accompagner les agent·es durant leur vie professionnelle en termes de santé et d'évolution professionnelle avec une organisation du travail qui favorise le bien-être au travail et l'articulation vie professionnelle et vie privée »

- Sujet abordé également suites aux enquêtes du Plan de Déplacement Agents et dans le cadre du plan d'action « règles incapacitantes »

- Aménagements spécifiques mis en place lors des fortes chaleurs



Enjeux identifiés

- Faire connaître le dispositif de la semaine aménagée et tout autre dispositif de souplesse,
- Sensibiliser les managers à la souplesse horaire
- Poursuivre le développement des expérimentations autour de l'aménagement du temps de travail
- Poser une doctrine permettant une culture managériale commune sur le sujet
- Poser un cadre général sur les aménagements liés aux événements climatiques



Méthodologie

- Réunion avec les OS – janvier 2026 → lancement de la démarche et présentation des dispositifs existants
- Groupe KESTENDI animé par COPROD – mars 2026 → 14 agentes et agents
- Travail sur les suites par la DRH avec COPROD – 2^{ème} trimestre 2026
- Lancement accord collectif : 3 réunions 4.09 / 01.10 / 15.10
- Groupe de travail avec des encadrant·es mi-octobre 2026
- CST 19 novembre 2026
- Une enquête auprès de l'ensemble des encadrant·es sur la base des travaux du groupe de travail et d'entretiens ou ateliers complémentaires le cas échéant et du plan d'engagements de l'accord collectif – fin 2026
- Mise en œuvre du plan d'engagements – 2027



Retour du groupe KESTENDI

➤ Ce qu'en disent les 14 agent·es de différentes directions – groupe du 12/03

Ce que c'est ...

Arriver après l'heure habituelle d'embauche ou de partir avant l'heure habituelle de fin de travail dans certaines circonstances inhabituelles (problème de transport en commun, de vélo (roue crevée...), de circulation (accident, bouchons inhabituels...), aller chercher un enfant à la crèche, à l'école, à la garderie plus tôt que prévu pour des raisons diverses, notamment médicales, s'occuper d'un parent âgé, d'un conjoint, d'un ami... qui a un souci, se sentir malade et rentrer chez soi et/ou aller chez le médecin...

Pouvoir poser un congé en heure en dernière minute pour des raisons imprévues et/ou pour faciliter une organisation personnelle (Rdv médical pour soi ou pour des proches, Rdv administratif ...)

Pouvoir décaler son horaire d'arrivée ou de départ par rapport au reste de l'équipe du fait de contraintes d'horaires de transport (en lien notamment avec le PDA)

Pouvoir arriver et partir dans des plages variables, du moment où le temps de travail est respecté (35h ou 37h30 ou 39h)

Du point de vue du manager ...

Adapter son management en fonction de chaque membre du groupe, de sa situation personnelle, tout en étant équitable. Reconnaître les contraintes des uns et des autres, les situations de vie des agents (familles monoparentales, aidants, contraintes de santé de l'agent ou de ses proches...), considérer les personnes, s'adapter et adapter l'organisation, quand cela est possible

Ce que ça n'est pas...

Un moyen pour obtenir davantage de temps et de congés, du temps "gratuit"

Des nouveaux droits

Bénéficier d'avantages personnels

Des demandes très fréquentes : tous les jours, toutes les semaines

Arriver en retard systématiquement, partir plus tôt

Manager à la "tête du client"

Un sujet plus
managérial
que
règlementaire



Rappel des dispositifs de la collectivité existants

L'outil de souplesse principal : l'absence en heures (congrés, ASA, RTT au réel..) – dispositif extra légal

Des dispositifs de souplesse pour certaines fonctions le permettant :

- Horaires variables
- Télétravail

Dispositifs dans la collectivité amenant à un volume de jours travaillés inférieur aux 228 jours.

- Dispositif de RTT
- Annualisation
- Semaine aménagée



Rappel des dispositifs de la collectivité existants

Déploiement de dispositifs dans la collectivité amenant à un volume de jours travaillés inférieur aux 228 jours dans les OTT :

- Semaine de 4 jours à DVPF le week end + la PM – cycle de travail OTT
- Semaine aménagée + RTT développé dans certains équipements travaillant le week end (Musée des Beaux Arts, Bibliothèque Municipale, Ecomusée, Équipements sportifs...)
- Augmentation des volumes de RTT (Agents de catégorie A, DVPF, DPE, Service Hospitalité Familles, BAI etc.)

Expérimentation semaine de 4 jours dans les services ne pouvant télétravailler :

- Direction de l'Assainissement (déploiement dans une unité)
- En cours à la DPAG – EHPAD des Champs Manceaux

Incitation aux horaires variables et à la semaine aménagée auprès des services qui le peuvent. Avec parfois un aboutissement sous forme d'OTT, parfois non.

Plus récemment, des aménagements exceptionnels face aux événements climatiques



Les demandes syndicales remontées suite aux 1607 heures

- Développer la semaine aménagée et la semaine aménagée + RTT
- Développer les horaires variables et le débit/crédit
- Souplesse sur les heures d'arrivées en fonction des transports publics
- Souplesse pour la gestion des RDV administratifs
- Droit identiques pour les contractuels
- Chartes de services



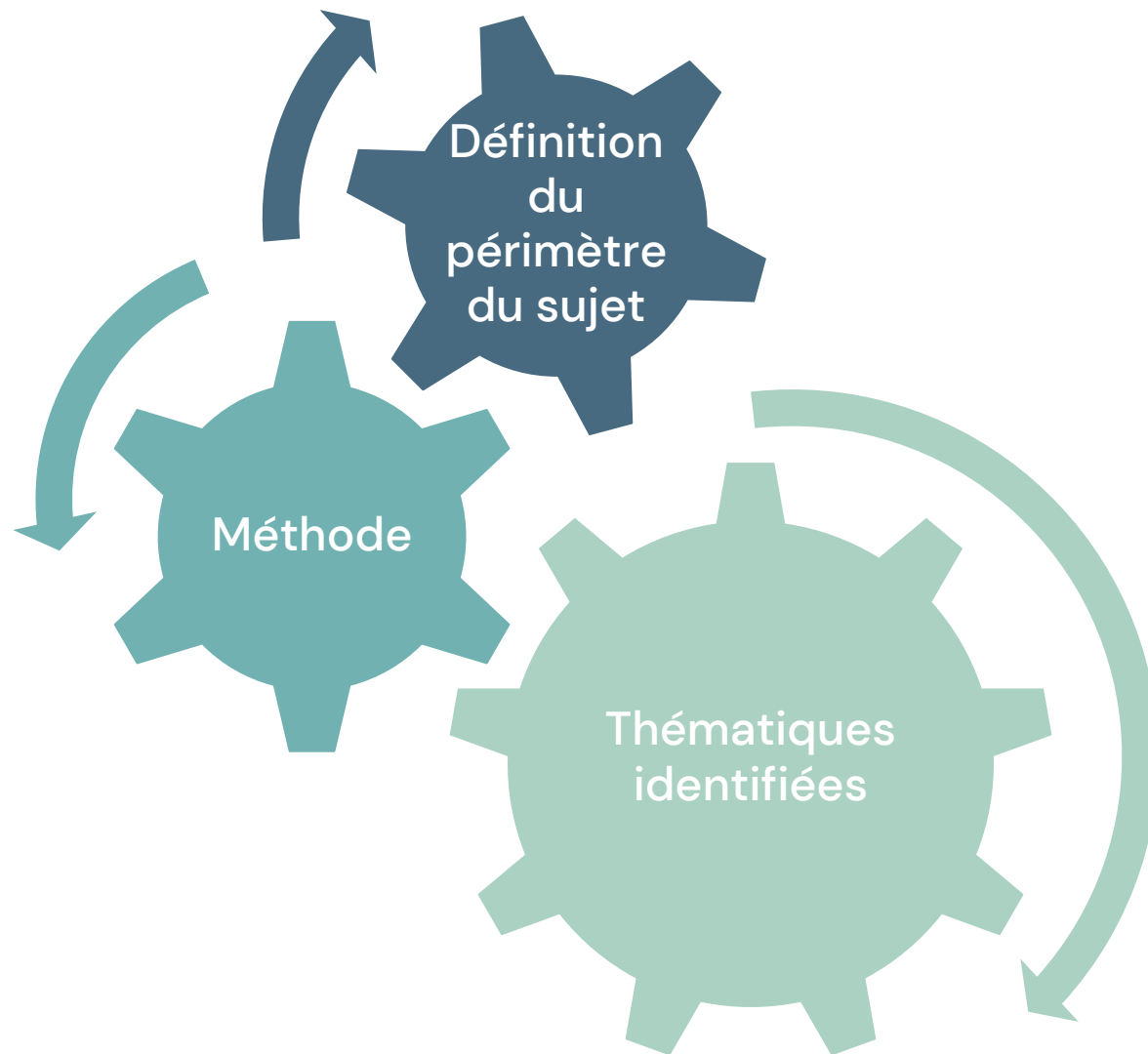
Périmètre proposé

Un objectif à partager : donner aux agent·es la faculté de choisir ses heures d'arrivée et de départ sur des plages mobiles, dans un cadre collectif écrit et sous réserve des nécessités de service.

/!\ Elle ne permet pas une réduction de la durée du temps de travail, ni une liberté d'organisation laissée à l'appréciation de chacun. Elle ne peut être transposable tel quelle aux métiers à cycle ou service contraint.

En ce sens, l'employeur souhaite en faire un outil managérial de proximité
→ l'encadrement organise la présence collective, arbitre les demandes selon des règles connues de toutes et tous et dispose d'une marge assumée pour accueillir les contraintes de la vie personnelle, à commencer par les rendez-vous médicaux, les obligations familiales ou les situations d'aidant, sans que l'agent·e ait à poser une demi-journée.

Cette marge doit pouvoir être testée avant d'être généralisée : les services y compris avec des contraintes spécifiques sont encouragés à expérimenter, sur une durée définie et avec un bilan partagé, les modalités les mieux adaptées à leurs contraintes réelles.



Merci pour votre
écoute 😊 ⚙️ 🚩