



SYNDICAT NATIONAL CGT- Affaires Etrangères

57 bd des Invalides 750007 PARIS Tel : 01 53 69 36 71 Fax : 01 53 69 37 20
11 rue Maison Blanche 44300 NANTES Tel : 02 51 77 27 02 Fax : 02 51 77 29 95
cgt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr syndicat.cgt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr
www.cgt-mae.org

CHARTRE DU TEMPS : LE POINT DE VUE DE LA CGT MAE

**POUR LA CGT, UN CATALOGUE DE BONNES PRATIQUES NE SUFFIT PLUS ET C'EST AUX PERSONNELS DE
REPRENDRE LA PAROLE EN MATIERE DE TEMPS ET DE CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

Une charte ne doit pas s'imposer comme un ensemble de « bonnes pratiques » ou de principes venus « d'en haut », en dehors des agents et de leurs préoccupations réelles.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 insiste pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et oblige chaque ministère à se doter d'une **charte du temps**.

Au MAEDI, un premier projet présenté au CTM de novembre 2014 avait été retoqué par les organisations syndicales et, alors que notre organisation demandait que le texte soit présenté **pour avis** au CHSCT Ministériel, l'administration a passé outre et a soumis son texte à l'avis formel du CTM du mois de mai. Un texte amendé en cours de séance a été proposé et la CGT MAE a refusé de prendre part au vote.

Pour la CGT MAE,

- Une charte du temps devrait apporter des droits et des garanties aux agents, tous statuts confondus, de façon à favoriser leur vie au travail mais aussi hors du travail, en France comme à l'étranger.

Dans une période où les baisses d'effectifs affectent durement (et durablement) les conditions de travail, **c'est l'organisation du travail qui doit être adaptée aux agents et non les agents qui doivent adapter leur temps de travail à la charge de travail qui leur est imposée.**

Le fonctionnement en binôme tel que préconisé dans la charte du MAEDI ne correspond en rien à la réalité. Trop souvent le fonctionnement en binôme n'est qu'un pis aller pour combler les manques de personnel et l'agent doit, en plus de sa charge de travail, assumer celle du collègue en congés, formation ou autres absences... Il n'y a pas partage mais redistribution d'une tâche qui vient s'ajouter aux autres, parfois au détriment de sa propre organisation du travail.

- Les agents sont les mieux placés pour définir, le « bien travailler ».

A partir de leur qualification, de leur compétences et de leur savoir-faire, ils doivent être associés à la mise en place d'une nouvelle organisation de travail intégrant les grands enjeux que sont l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la prévention des situations de stress et de souffrance au travail.

La charte du temps doit donc être **discutée et améliorée localement** à partir du collectif de travail et présentée dans les différents CT de proximité compétents. Si une véritable réflexion sur la qualité de vie au travail et sur le temps consacré à l'activité professionnelle est nécessaire et indispensable, elle ne peut se faire sans la participation active des principaux intéressés et sans inscrire les nouveaux rythmes et temps de vie dans le sens du progrès social.

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée et dans la prévention des risques psychosociaux Avec la CGT, exigeons de réelles avancées sur le temps de travail et le respect de la vie personnelle

- Seuls les règlements intérieurs ont une portée juridique et sont opposables à l'administration.

Le texte proposé n'a aucune force juridique et même s'il est indiqué que la charte peut être invoquée par chaque agent, le rapport de subordination et la trop grande dépendance actuelle entre évaluation individuelle et progression de carrière rend cette possibilité bien anecdotique.

C'est pourquoi la CGT MAE demande qu'il y soit fait référence dans les règlements intérieurs qui doivent être modifiés en conséquence.

- Le décompte, la rémunération et/ou récupération de toutes les heures effectuées doivent être garantis et la charge de travail réellement prise en compte.

À l'étranger, le temps de travail doit pouvoir être enregistré et comptabilisé. C'est aujourd'hui le seul moyen de mettre à jour les dépassements d'horaires, en particulier pour le personnel d'encadrement mais aussi pour l'agent soumis aux contraintes de réception du public (AFE) et de rendement (visas). Les astreintes ne doivent pas être considérées comme du temps de repos (*) et les heures supplémentaires doivent être soit récupérées soit rémunérés, dans le respect de la législation, y compris locale pour les agents concernés.

- L'évaluation doit être intégrée au bilan social et présentée à la fois aux CT Locaux, aux CHSCT et au CTM sous forme de synthèse des données sur la charge de travail des agents.

Pour la CGT MAE, une évaluation ne peut être constructive que si elle tient compte des réalités locales et surtout si elle présente un état des lieux des temps de travail des salariés par catégorie et grades. Or à ce jour aucune véritable évaluation des pratiques existantes, en centrale comme à l'étranger, n'a été menée par l'administration. Comment dans ces conditions adopter une charte et vouloir ensuite contrôler son application lorsque le constat de départ n'existe pas ?

- Le droit à la déconnexion doit être reconnu et effectif.

Selon [l'UGICT-CGT](#), 75 % des cadres et 39 % des salariés déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel. L'augmentation de la charge de travail et l'intensification du travail - les interruptions incessantes, le travail en «espace ouvert»... - conduisent de plus en plus souvent les salariés à utiliser les TIC pour travailler à domicile ou dans les transports. Ils construisent des stratégies pour faire baisser la pression au travail, et réalisent les tâches qui nécessitent du calme et de la concentration, et pour lesquelles ils n'ont pas besoin de leurs collègues, chez eux (lecture et réponse aux mails, rédactions de compte-rendu, de notes...). Si ces nouvelles technologies permettent une plus grande efficacité dans le travail, elles sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail (mails, rapports d'activité, transfert de charges administratives) et de son intensification (les salariés peuvent être joignables en permanence, sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps).

Cela revient à se rendre disponible de façon permanente et sans limite mais ce travail réalisé en dehors du cadre strictement réglementé (domicile, transport...) n'est ni reconnu ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Avec à la clé, un temps de repos inférieur aux obligations légales voire une incertitude concernant la protection en cas d'accident.

*Le régime des astreintes tel que défini dans la législation française contrevient à la charte sociale européenne (à lire sur www.cgt-mae.org)

Réduire le temps de travail proportionnellement aux gains de productivité déjà réalisés et attendus c'est permettre l'épanouissement professionnel, laisser plus de place à la vie citoyenne, culturelle, associative et familiale.