



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

F.A.Q Chronotime volume 2

ERRATUM : une erreur s'est glissée dans notre précédente F.A.Q Chronotime du 11 janvier concernant les soldes de CA/JRTT : pour 2022, on peut poser les CA et les JRTT jusqu'au 31/03, et ils doivent être versés sur un CET s'ils ne sont pas pris, mais au 31/12 2022 seul les **JRTT de 2022** seront prolongeables jusqu'en mars 2023, et **les CA** ne pourront être reportées (et non l'inverse. Toutes nos excuses pour cette confusion).

Peut-on me demander de changer mes horaires de travail ?

Sauf cas particuliers, le passage à l'horaire variable et le nouveau cadre général du temps de travail n'imposent a priori pas de changement substantiel d'horaires aux agent-es des bibliothèques.

Une seule journée courte est possible (avec deux badgeages, une arrivée au-delà de 10h ou un départ avant 16h).

Pour le reste, la philosophie du passage à l'horaire variable, du moins telle qu'elle nous a été présentée lors des instances représentatives des personnels par le SRH de la DAC est de pouvoir rester au plus près des horaires déjà existants, de tenir compte des souhaits des équipes.

Ainsi s'ajoutant à la journée courte, une autorisation dérogatoire d'absence sur plage fixe est possible (arrivée au plus tard à 11h15) si cela correspondait à un horaire habituel de l'agent dans son planning antérieur au 1er janvier.

Le chef d'établissement a certes une latitude pour décider des horaires de travail de ses agents, mais il n'a pas à les modifier du jour au lendemain, et "les nécessités de service" souvent invoquées doivent correspondre à quelque chose de précis, concret et motivé.

En réalité, personne n'a intérêt à un changement brutal du rythme de travail des agent-es (raccourcissement, de la pause déjeuner, modification des horaires de départ et d'arrivée...). Des changements qui ne peuvent qu'avoir des répercussions négatives sur leur santé, leur vie personnelle et *in fine* leur motivation.

La mise en place de Chronotime et de l'horaire variable ne doit pas servir de prétexte à une réorganisation déguisée du service, réorganisation elle-même destinée à pallier les problèmes de fermetures intempestives des bibliothèques... des fermetures en grande partie dues à un sous-effectif chronique qui ne date pas d'aujourd'hui. Les horaires des agent-es ne doivent pas être la variable d'ajustement permettant de contourner la question du recrutement.

N'hésitez pas à nous faire remonter toute situation de changement d'horaire imposé et problématique dont vous auriez eu connaissance.

A temps partiel, peut-on continuer à ne pas travailler le samedi ?

Dans le nouveau cycle de travail rien n'interdit de ne pas travailler le samedi pour un-e collègue à temps partiel.

C'est une décision négociée entre l'agent-e et la direction de l'établissement.

Et comme dit plus haut la philosophie du passage à l'horaire variable est de pouvoir rester autant que possible au plus près des horaires déjà existants, de tenir compte des souhaits des collègues.

Nous nous opposons à toute remise en cause brutale des temps partiels déjà accordés, et en particulier des modalités horaires des temps partiels de droit, afin de garantir aux agent-es concerné-es le plein exercice de ce droit.

Si vous êtes dans cette situation, comme il ne peut y avoir de réponse globale sur le point des temps partiels (très divers du point de leurs durées, de leurs motifs, de leurs modalités...), n'hésitez pas à nous contacter.

Peut-on faire le choix de travailler 35 heures par semaine sans générer de JRTT ?

Rien ne l'interdit. Là encore, la seule limite serait les fameuses nécessités de service, mais dans le cas d'un agent aux 35 heures, cela ne pourrait être que dans le cas où sa demande serait trop en décalage avec les horaires d'ouverture de la bibliothèque (exemple d'un-e agent-e qui demanderait à répartir ses 35h hebdomadaires de façon à finir tôt tous les soirs ou presque).

A quel texte réglementaire peut-on se référer en cas de doute ?

On ne le dira jamais assez, Chronotime n'est qu'un outil. Un outil pas souple du tout, chronophage et qui se révèle inadapté à notre rythme de travail et à notre type d'activité. Mais ce n'est pas l'outil qui fait la loi, et les agent-es n'ont pas à s'adapter aux contraintes imposées par cet outil ni à renoncer à tel ou tel droit ou à telle ou telle activité de peur de générer une anomalie.

L'utilisation de cet outil se fait dans un cadre réglementaire précis. Ce cadre, c'est le Règlement du temps de travail des personnels de la Ville de Paris, voté en décembre au Conseil de Paris. Nous vous invitons à prendre connaissance de ce document disponible sur IntraParis rubrique Ressources Humaines/Temps de travail/Documentation

https://intraparis.mdp/intraparis/jsp/site/Portal.jsp?page_id=1573#1

Retrouver ici la FAQ n°1 : <http://www.supap-fsu.org/2022/01/dac-chronotruc-on-essaye-de-resumer-l-essentiel-et-de-repondre-a-vos-questions.html>

Contactez le SUPAP-FSU à la DAC :
SYNDICAT-SUPAP-DAC@paris.fr