



## Revendications SUD + point CST du 7 février

Les syndicats ont été conviés à une réunion d'information sur l'évolution des règlements de temps de travail d'une durée de 2 heures le 16 janvier 2025. SUD a écrit une [lettre ouverte à la Présidente de Région dès le 13 janvier](#) et échangé en parallèle sur les questions des astreintes des ARL avec les services de la DQVTF.



### Revendications SUD en janvier 2025 et POINT AVANCEMENT :

- **Clarifier les conditions d'astreintes** pour les ARL car le règlement logements de fonction prévoit que des logé.e.s NAS puissent être exempté.e.s de logement mais devraient faire des astreintes sans aucune compensation ce qui est illégal. => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Présenter les matrices de temps de travail** qui comportent plusieurs irrégularités => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Prendre en compte la pause méridienne dans le temps de travail** pour les ARL et les ARC => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Interdire les plannings tournants** ou a minima mettre en place une sujétion pour diminuer le temps de travail => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Définir le cycle de travail hebdomadaire des ARL** => **REPONSE FAVORABLE**
- **Prendre en compte les samedis/dimanches travaillés** via des sujétions dans les lycées => **REPONSE FAVORABLE POUR LES DIMANCHES MAIS OUBLI DES SAMEDIS + FLOU DANS LA DEFINITION DES SUJETIONS POUR LES 3 PREMIERS DIMANCHES**
- **Aligner les sujétions entre Lycées et CREPS** => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Encadrer le travail le WE** => **REPONSE FAVORABLE MAIS INCOMPLETE**
- **Mettre en place une sujétion pour le travail de nuit des CREPS** => **REPONSE DEFAVORABLE**
- **Prévoir un temps de travail avec les Organisations syndicales** => **FAVORABLE A CONFIRMER VIA UN GROUPE DE TRAVAIL**
- **Mettre en place des mesures organisationnelles** pour que le temps d'habillage/déshabillage/douche soit compris dans le temps de travail => **FAVORABLE VIA UNE NOTE DE SERVICE DU DGS – ATTENTION CAR CETTE NOTE POURRAIT ETRE REMISE EN QUESTION CE N'EST DONC PAS UN ACQUIS**
- **Préciser les ASA réglementaires** (PMA, conseils d'école, sapeurs-pompiers) => **REPONSE FAVORABLE**
- **Proposer des jours de congés flottants** pour les ARL => **REPONSE DEFAVORABLE**

## Revendications intersyndicale SUD CFDT CGT UNSA + point CST du 7 février

**Le 16 janvier, les services de la Région ont fermé toute possibilité d'échanges et d'avancées sur les règlements pour les syndicats.** Mais heureusement, l'intersyndicale SUD CFDT CGT UNSA avait organisé deux heures d'informations syndicales le 31 janvier à laquelle de nombreux.ses agent.e.s se sont connecté.e.s et ont exprimé souffrance au travail et colère face à l'aggravation supplémentaire de leurs conditions de travail, qui expliquent en grande partie le fameux « absentéisme ».

**L'intersyndicale a mis en avant ces échanges et le non-respect de la réglementation lors d'une rencontre avec le Directeur Général des Services le 3 février et a obtenu :**

- **Le report du CST prévu le 7 au 10 février,**
- **La présence du DGS en CST,**
- **Et la possibilité de faire des propositions sur les règlements de temps de travail.**

[L'intersyndicale SUD CFDT CGT et UNSA a donc envoyé le 5 février une lettre ouverte](#) contenant des modifications conformes au cadre réglementaire **en vue d'améliorer les conditions de travail.**

## Les propositions et revendications de l'intersyndicale SUD CFDT CGT UNSA et POINT

### AVANCEMENT :

- Evaluer les impacts sur la santé des plannings tournants des ARL => **UN GROUPE DE TRAVAIL EST PREVU ENTRE DEJOS ET ENCADRANT.E.S ARL. POUR SUD LE PROBLEME C'EST QU'IL NE S'AGIT PAS DE PREVENTION DES RISQUES ET QUE LA F3SCT DOIT ETRE ASSOCIEE.**
- Reconnaître la pénibilité des plannings tournants via une sujétion « modulation importante du cycle de travail » => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Définir le cycle de travail hebdomadaire des ARL => **REPONSE FAVORABLE**
- Réviser les sujétions de temps de travail les samedis et dimanches, qui se seraient déclenchées à partir du 10<sup>ème</sup> => **REPONSE EN PARTIE FAVORABLE AVEC LE PASSAGE A 4 ET UNE EVALUATION**
- Réviser les sujétions en fixant des bornes maximums et en cadrant les pratiques => **LES PLAFONDS DE DIMINUTION DE TEMPS DE TRAVAIL ONT ETE AUGMENTES MAIS SANS ALIGNEMENT ENTRE ARC ET ARL**
- Mettre en place des mesures organisationnelles pour que le temps d'habillage/déshabillage/douche soit compris dans le temps de travail => **FAVORABLE VIA UNE NOTE DE SERVICE DU DGS - ATTENTION CETTE NOTE POURRAIT ETRE REMISE EN QUESTION CE N'EST DONC PAS UN ACQUIS**
- Mettre fin aux inégalités de traitement entre les ARL/ARC et ASG dans des situations comparables (travail de nuit, travail en journée continue) => **REPONSE DEFAVORABLE MAIS LE DGS A ENTENDU CETTE REMARQUE**
- Uniformiser les sujétions entre lycées et CREPS => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Mettre en place une sujétion pour le travail de nuit des CREPS => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Reconnaître les métiers de lingerie en catégorie active (Buandier) => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Porter une attention particulière aux apprent.i.e.s et contractuel.le.s et favoriser l'appel aux volontaires pour le travail les dimanches => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Evaluer la pénibilité du travail des ERM => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Prendre en compte la pause méridienne dans le temps de travail pour les ARL et les ARC => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Supprimer la notion de RTT qui ne s'applique pas aux agent.e.s annualisé.e.s afin de ne plus imposer des récupérations indues d'heures de travail en cas de maladie sur période de « RTT » => **ON VERRA PEUT-ETRE PLUS TARD**
- Distinguer sur les matrices des ARL les congés et les RTT ce qui est obligatoire => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Encadrer les astreintes des lycées et clarifier les compensations pour les agent.e.s sans logement => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Préciser les possibles aménagements horaires (femmes enceintes, raisons médicales et aménagements des heures, handicap, intempéries et catastrophes naturelles) => **REPONSE DEFAVORABLE**
- Modifier les dispenses de pointage pour intégrer toutes les ASA syndicales => **REPONSE FAVORABLE**
- Modifier le fait d'imposer la pose des congés aux ERM en décembre (illégal) => **MODIFICATION ET AJOUT POSSIBILITE CONGE OU RTT (DONC INSATISFAISANT)**



Sous la pression de l'intersyndicale, et dans la perspective d'une mobilisation des agent.e.s le 14 février, le DGS et la Présidente ont fait quelques pas de côté. Mais en refusant catégoriquement tout progrès social sur le temps de travail, et en s'en tenant à ne répondre qu'aux exigences du Préfet, **le projet présenté a été rejeté grâce à l'abstention d'un élu communiste et au vote défavorable unanime des syndicats qui ont, malgré l'absence de la CGT en instance, obtenu un nouveau CST le 7 mars avec une nouvelle possibilité de modifier les règlements.**

# Questions diverses sud CST 7 Février en attente de réponses

## 1/ Quels sont les lycées qui pratiquent à cette date les plannings tournants et avec quelles modalités (semaine A/ semaine B, entre petites vacances, autres...) ?

La DEJOS et la DAPRH ne savent pas quelles sont les pratiques des lycées. **Ce que nous savons à SUD, c'est que les techniciens DEJOS qui se rendent dans les lycées ont une approche du travail plus proche de celle des « cost killers » que de la prévention des risques.**

La réponse de la Présidente de Région au Préfet est claire : « *il ne serait en effet pas entendable, et trop coûteux pour la collectivité en cette période de recherche d'économies budgétaires (sic) que tous les agents affectés sur des postes similaires puissent bénéficier de telles réductions de temps de travail sans avoir eu à intervenir en horaires décalés ou le week-end* ».

**L'approche par le coût du travail prévaut sur l'approche prévention.**

Nous avons déjà eu à intervenir après le passage des techniciens, et leurs rapports ne sont jamais transmis aux syndicats, y compris dans le cadre de délégations F3SCT. *Pourquoi ?* Ils préconisent pourtant, et cela sans aucune évaluation des risques en amont, des organisations du travail qui ne sont pas sans conséquences sur la santé des agent.e.s, sur leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, ce qui est contraire à l'ensemble des engagements et aux obligations de la collectivité.

Leurs fiches de postes, demandées à plusieurs reprises en Formation spécialisée pour mieux

comprendre leurs missions, ne nous ont jamais été transmises. Il n'y a aucune fiche emploi correspondante.

**Il y a un manque de transparence dans leurs interventions qui nous interroge au plus haut point, car les consignes qu'ils donnent pour réorganiser le travail dans les lycées (en même temps qu'on nous répète que ce sont les autorités fonctionnelles qui sont responsables de tout dans les lycées) doivent faire l'objet d'une évaluation par la F3SCT.** L'absence de dialogue social qu'a beaucoup de mal à entendre notre DGS se situe dans ce genre de pratique. C'est une entrave claire à nos mandats, et aux droits des agent.e.s d'être représenté.e.s.

Dénoncer ce manque de transparence, qui persiste malgré nos demandes, n'est en rien du « complotisme » comme nous l'a reproché le DGS en instance. C'est une obligation de la collectivité de nous consulter sur les modifications d'organisation du travail.

**Pointer l'irrespect de ses propres obligations est factuel et largement démontrable y compris devant un tribunal.**

Cela s'appelle de l'entrave, nous l'avons dénoncé lors de la F3SCT de janvier 2025

## 2/ Quelles sont les modalités d'astreintes applicables aux ARL et dans quelles délibérations régionales sont-elles définies : condition de logement, nature, missions concernées, rémunération, comptabilisation dans le temps de travail, impacts IFSE, ... ?

**SUD a refusé de prendre part au vote du règlement des logements de fonction car exiger des astreintes sans compensation est illégal voire discriminant**, et qu'il manque un cadre défini par la région et non par les lycées des astreintes des ARL logé.e.s en COP avec astreintes.

*Exemple : un.e agent.e en situation de handicap qui postulerait sur un poste logé en NAS mais dont le logement ne serait pas adapté se verrait contraint.e d'effectuer des astreintes sans compensation sous prétexte qu'il ou elle a postulé à un poste logé en NAS OU devrait renoncer à postuler à un poste logé. C'est une forme de discrimination indirecte, c'est illégal sous plusieurs*

*aspects et nous sommes surpris.e.s d'avoir été le seul syndicat à le dénoncer.*

**A noter sur ce sujet que nous avons dénoncé l'absence des astreintes dans les matrices de temps de travail ARL. Il faudrait compléter le règlement de temps de travail ainsi :** « *L'emploi du temps (planning annuel et individuel) fixe, dans le respect des règles du présent règlement, le temps hebdomadaire de chaque agent pendant les périodes de « présence des élèves » et « hors présence des élèves ». Il intègre notamment la quotité du temps de travail, le nombre d'heures à réaliser, les astreintes et les périodes de congés.* »



TEMPS DE TRAVAIL – CST 7 FEVRIER ET 7 MARS 2025

Contacts : [syndicat-sud@laregion.fr](mailto:syndicat-sud@laregion.fr) / [sudct.occitanie@laposte.net](mailto:sudct.occitanie@laposte.net) - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : [www.sudct-regionoccitanie.org](http://www.sudct-regionoccitanie.org)

## Et les ASG dans tout ça ?

**Des attaques de notre temps de travail, il y en a pour tout le monde :**

- **Le nombre de congés reportables en cas d'arrêt maladie est ramené à 20 au lieu de 25.** SUD a alerté le DGS concernant la situation des femmes en maternité car pour elles les droits à congés restent acquis et devraient donc être précisés comme reportés en intégralité.
- **Les ASA diminuent pour s'aligner sur celles de l'Etat**
- **Les heures supplémentaires sont déclenchées au-delà de 1607h et non 1589h**
- **Et il sera retiré une RTT tous les 8 jours au lieu de 9 jours en cas de maladie lors de jours d'absence RTT**



La seule bonne nouvelle concernant les ASA c'est qu'il ne faut plus, pour les non titulaires, justifier d'un engagement minimum.

Si les autres modifications sont mineures pour les services généraux « des bureaux », il n'en est pas de même pour les collègues concerné.e.s par le port d'une tenue de travail : ERM, agent.e.s des ateliers des ports, contrôleur.euse.s des transports, agente.s de sécurité et agent.e.s de la restauration administrative de Toulouse.

**Les conditions de prise de congés des ERM sont également modifiées, alors que cela ne résulte pas d'une demande du Préfet ce qui est contradictoire avec toute la posture du DGS qui exige qu'on reste dans le cadre des attentes du Préfet.** Il semble que la DAI en a profité pour intégrer dans le règlement de temps de travail des règles pratiquées jusqu'alors mais que nous n'avons pas eu le temps de discuter avec nos collègues de travail.

**C'est la même chose pour les aménagements des durées de temps de pause pour les CREPS par exemple.**

**Si intégrer de nouvelles dispositions qui n'ont pas été exprimées comme des demandes par le Préfet est possible, alors SUD demande que cela soit aussi le cas pour des points qui seraient de véritables avancées sociales :**

- **Supprimer la notion de RTT pour les agent.e.s annualisé.e.s, comme les régions Nouvelle Aquitaine et Hauts de France**
- **Mettre en place des journées de congés flottants pour les ARL, comme la Région Grand-Est (2 jours à poser de manière libre en dehors des périodes de vacances scolaires, en journées complètes ou demi-journées).**
- **Préciser, comme Région Grand-Est : Pour le cas particulier des agents à temps partiel thérapeutique, une pause de 20 minutes est accordée, dans les conditions ci-dessus énoncées, pour 4 heures travaillées.**
- **Ou encore Dans le cas d'une fermeture d'établissement en dehors des périodes de congés scolaires et de jours fériés nationaux, pendant laquelle l'agent ne peut travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté, la journée est réputée avoir été travaillée (à hauteur des heures inscrites au planning ou sur la base d'un forfait-journée de 7h).**
- **S'aligner (encore) sur cette même Région, qui a accordé une sujétion en fonction de l'âge pour les ARL : De ce fait, conformément aux possibilités offertes par l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, la collectivité réduit la durée annuelle de travail à hauteur de : - 7h annuelles pour un agent âgé entre 40 et 49 ans au 1er septembre de l'année scolaire ; - 14h annuelles pour un agent âgé de 50 ans et plus au 1er septembre de l'année scolaire. Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels soumis à un cycle annuel de travail ».**

# Focus sur les sujétions : peut mieux faire !

## C'est quoi une sujétion ?

La durée du travail effective est fixée à 35 heures par semaine (soit 1 607 heures par an). **Elle peut être réduite pour compenser la pénibilité au travail.** L'organe délibérant des collectivités **peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail** « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

## SUD ne partage pas la définition des planchers plafonds de la collectivité.

**Le Préfet de région demandait de mieux définir les cycles de travail et les conditions de mises en place des sujétions.** La Région avait lié la sujétion à la fréquence ou à la pénibilité (ce qui entraîne une rupture d'égalité de traitement) alors que cela doit uniquement être lié à la pénibilité ou à la dangerosité de la mission ou du poste. **Pour le Préfet, tou.te.s les agent.e.s qui effectuent ces missions ou ces postes à l'intérieur de leur cycle de travail habituel, doivent bénéficier d'une réduction de temps de travail.** Il précise que les astreintes et les heures supplémentaires sont à utiliser pour l'exercice des missions en dehors du cycle de travail habituel des agent.e.s.

## Problèmes :

- **Les astreintes des lycées ne sont pas clairement définies**, notamment sur le plan des missions réalisables en période d'astreintes pour les ARL
- Si le cycle de travail habituel des agent.e.s des lycées a enfin été clarifié grâce à SUD, avec un rappel élémentaire sur la semaine de travail habituelle pour la majorité des agent.e.s du lundi au vendredi, et des exceptions pour certains établissements sur lesquels SUD avait alerté en CST qui travaillent les WE, **il reste à préciser les critères pour valider la sujétion « travail le WE » : à partir de combien de WE la Région considère que le cycle de travail est du lundi au dimanche ?** La rédaction du règlement est encore floue sur ce point : *est-ce que cela signifie que pour que les ARL ou ARC soient considéré.e.s comme travaillant du lundi au dimanche il faut qu'ils.elles travaillent 4 WE dans l'année ? Ou bien est-ce que cela signifie que les agent.e.s sont considéré.e.s dans certains établissements comme travaillant du lundi au dimanche mais qu'ils et elles n'ont pas droit à une diminution de temps de travail pour les 3 premiers WE travaillés ?*

## Pour SUD il est nécessaire de préciser cela car nous considérons que :

- **Travailler moins de 3 WE/an ou année scolaire relève d'un cycle habituel de travail du lundi au vendredi, avec des heures supplémentaires accordées les WE si besoin ;**
- **Travailler plus de 4 WE/an ou année scolaire relève d'un cycle habituel de travail du lundi au dimanche et tous les WE sont éligibles pour obtenir une réduction de temps de travail, y compris les 3 premiers.**

Par ailleurs, en l'absence de précisions, on peut s'attendre à ce que des encadrant.e.s ou des Secrétaires Généraux.ales exigent de travailler 3 WE sur des cycles qu'ils.elles auraient définis comme du lundi au dimanche, sans aucune compensation ce qui est, à nos yeux, illégal et non conforme aux exigences du Préfet. C'est le même raisonnement pour les autres sujétions.

## Il faut également cadrer la pratique car, comme indiqué plus bas, en l'état c'est « open bar ».

**Dans les anciens règlements, les conditions étaient plus favorables car il y avait une valorisation pour chaque heure considérée pénible.** Avec le nouveau règlement, il n'y a un forfait maximum de réduction d'heures, qui devient « rentable » pour l'employeur dès qu'il est dépassé.

Aucun argument budgétaire ne peut être opposé à cette demande de respect des textes et de la santé des agent.e.s, rappelant que les sujétions sont un levier de prévention des risques professionnels via une diminution de temps de travail légalement accordée au vu de la pénibilité du poste ou de la mission.

**Honte sur ce point à notre collectivité qui n'a toujours pas mis en place de sujétion pour les personnels des CREPS (et des lycées car il en reste) qui travaillent de nuit.**



TEMPS DE TRAVAIL – CST 7 FEVRIER ET 7 MARS 2025

Contacts: [syndicat-sud@laregion.fr](mailto:syndicat-sud@laregion.fr) / [sudct.occitanie@laposte.net](mailto:sudct.occitanie@laposte.net) - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : [www.sudct-regionoccitanie.org](http://www.sudct-regionoccitanie.org)

**Point sur les avancées sur les sujétions au 6 mars 2025**  
**(une mise à jour sera proposée post CST du 7 mars)**

Catégories agent.e.s	Règlement antérieur	Proposition avant le CST du 07/02	Document CST 07/02	Document CST 07/03	Demandes SUD
<b>Service sécurité Toulouse</b> <b>4 sujétions : travail de nuit, dimanche, horaires décalés, équipes</b>	1387 heures / an Au lieu de 1607 h	1387h au lieu de 1607h (-220h/an)			
<b>ARL – sujétion horaires décalés avant 6h et après 19h</b>  <b>(A)</b>	avant 6H et après 19H et sous réserve d'un travail minimum de 1H effectuée, un coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué (sans plafond ni plancher)	-20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 36h 1571h/ an soit h au lieu de 1607h	-20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 54h soit 1553h/ an soit h au lieu de 1607h	-20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 60h / an soit 1547h au lieu de 1607h	Cadrer pour éviter les dérives et d'harmoniser avec les CREPS
<b>ARL – travail dimanche (dans certaines conditions)</b>  <b>(B)</b>  <b>A et B cumulables</b>	Travail du dimanche non reconnu ni cadré	-50% de travail si 10 dimanches travaillés / année scolaire avec plafond de 72h / an soit 1535 h	-50% de travail si 4 dimanches travaillés / année scolaire avec plafond de 72h / an soit 1535 h  + les agents doivent pouvoir bénéficier chaque mois au minimum d'un WE sans activité pour le lycée	Préciser la situation des ARL qui travailleraient seulement 3 dimanches / an Pour SUD ils.elles doivent bénéficier d'heures supplémentaires. + cadrer les pratiques <b>Oubli du travail les WE pour les lycées qui gardent les élèves entre les vacances scolaires.</b> <b>Aligner sur CREPS</b>	
<b>ARL – sujétion journées fractionnées</b> (coupure de plus de 3h)	Majoration d'une demi-heure pour une pause de plus de 3 heures	Réduction de 30 minutes par itération si plus de 10 fois / an Pour 36 semaines élèves * 5 jours cela revient à une diminution de 90 heures / an soit 1517h			Cadrer car une coupure de 2h50 ne donne rien. Il faudrait calibrer la durée de pause maximum pour les ARL pour éviter les abus.
<b>CREPS sujétion horaires décalés Toulouse et Montpellier :</b> avant 7h et après 21h (accueil) et avant 6h et après 18h	<b>Toulouse et Montpellier :</b> *coefficient 1.2 avant 6h et après 18h (sans plafond ni plancher) * coefficient 1.2 avant 7h et après 21h pour accueil (sans plafond ni plancher)	<b>Toulouse et Montpellier</b> -20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 36h 1571h/ an soit h au	-20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 54h 1553h/ an soit h au lieu de 1607h	-20% de temps de travail si 10 fois / an Plafond de 60h / an soit 1547h au lieu de 1607h	Il y a une inégalité de traitement dans les horaires pris en compte  Retenir les mêmes horaires pour ARL et ARC : avant 6h et après 18h quel que soit le poste



TEMPS DE TRAVAIL – CST 7 FEVRIER ET 7 MARS 2025

Contacts: [syndicat-sud@laregion.fr](mailto:syndicat-sud@laregion.fr) / [sudct.occitanie@laposte.net](mailto:sudct.occitanie@laposte.net) - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : [www.sudct-regionoccitanie.org](http://www.sudct-regionoccitanie.org)

<p>pour les autres <b>Font Romeu :</b> avant 6h et après 21h30</p>	<p><b>Font Romeu :</b> * coefficient 1.2 avant 6h et après 21h30 (sans plafond ni plancher)</p>	<p>lieu de 1607h</p>			
<p><b>CREPS sujétion travail le WE</b></p> <p><b>Agent.e.s accueil pour Toulouse et Montpellier</b></p> <p><b>CREPS Font Romeu tou.te.s agent.e.s</b></p>	<p><b>Agent.e.s hors accueil Toulouse et Montpellier :</b> *coefficient 1.5 le dimanche sans plafond</p> <p><b>Agent.e.s accueil T et M</b> = jours de repos supplémentaires d'un jour de repos supplémentaire par WE complet travaillé (si celui-ci est incomplet, il génèrera tout de même 1 jour de repos supplémentaire compte-tenu de la mobilisation imposée le WE aux agents concernés). + les agent.e.s d'accueil doivent néanmoins pouvoir bénéficier à minima chaque mois d'un WE sans activité pour le compte du CREPS.</p> <p><b>CREPS Font Romeu</b> +1 jour de repos supplémentaire par WE complet travaillé (si celui-ci est incomplet, il génèrera tout de même 1 jour de repos suppl. compte-tenu de la mobilisation imposée aux agents concernés). Ceux-ci doivent néanmoins pouvoir bénéficier à minima chaque mois d'un WE sans activité pour le compte du CREPS.</p>	<p>-50% de travail si 10 dimanches travaillés / an avec plafond de 180h / an soit 1427 h</p> <p>+ Le cycle de travail des agents d'accueil est également hebdomadaire mais effectué du lundi au dimanche avec respect de la garantie de disposer de 35h de repos hebdomadaire minimum. La durée de travail attendu est également de 38h35 par semaine pour ces agents d'accueil.</p>	<p>-50% de travail si 4 dimanches travaillés / an avec plafond de 180h / an soit 1427 h</p> <p>+ Le cycle de travail des agents d'accueil est également hebdomadaire mais effectué du lundi au dimanche avec respect de la garantie de disposer de 35h de repos hebdomadaire minimum. La durée de travail attendu est également de 38h35 par semaine pour ces agents d'accueil.</p> <p>+ les agents doivent pouvoir bénéficier chaque mois au minimum d'un WE sans activité pour le CREPS</p>	<p>Préciser la situation des ARC qui travailleraient seulement 3 dimanches / an. Pour SUD ils.elles doivent bénéficier d'heures supplémentaires.</p> <p>cadrer les pratiques</p> <p>L'harmonisation entre CREPS s'est faite par le bas</p>	

<b>CREPS : sujétion travail de nuit</b>	<i>oublié</i>	<i>oublié</i>	<i>oublié</i>	<i>Oublié</i>	<i>La délibération « oubliée » de citer les missions de veilleurs de nuit qui sont 2 sur le CREPS de Font Romeu malgré la demande de SUD. Nous demandons que leur temps de travail soit abaissé de -220 h/ an</i>
<b>Agent.e.s des ateliers et génie civil portuaires Catégorie active et pénibilité non totalement compensée par EPI</b>		<i>Diminution de 28h de la durée annuelle soit 1579 h</i>	<i>Diminution de 33h de la durée annuelle soit 1574 h</i>	<i>Diminution de 33h de la durée annuelle soit 1574 h</i>	
<b>ERM</b>	<i>rien</i>	<i>rien</i>	<i>rien</i>	<i>rien</i>	<i>définir la pénibilité des métiers des ERM</i>

## ET LA SUITE ?

**Sud continuera de défendre la réduction du temps de travail pour toutes et tous**, car c'est un facteur reconnu (y compris par le gouvernement Macron) de réduction des risques professionnels, donc, à termes, des maladies, des accidents professionnels et donc... de l'« absentéisme » ! On ne peut pas détacher les deux sujets.

Si nous estimons que des doutes persistent sur la légalité des mesures inscrites dans ces règlements, nous n'hésiterons pas à attaquer la délibération au Tribunal Administratif.

**Au-delà des recours juridiques, les syndicats n'obtiendront jamais rien sans vous pour obtenir de notre exécutif de véritables avancées sociales.**

Pour cela, nous avons déposé un préavis de grève le 14 février, peu suivi au final pour diverses raisons. Avec moins de 2% de grévistes dans les ASG et moins de 8% dans les lycées et CREPS, la Présidente et son exécutif ne peuvent que conclure que tout va bien et que les syndicats sont déconnectés des attentes des agent.e.s.

**Le rapport de force pour obtenir de réelles avancées sur nos conditions de travail, au-delà du simple respect des textes, ne se fera pas sans vous.**

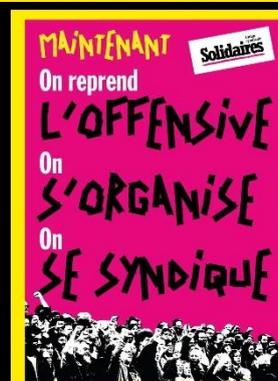
**Le chantier est réouvert.**

**C'est le moment de vous syndiquer, de vous former sur vos droits, de les faire connaître aux collègues qui se sentent peu concerné.e.s ou loin de ces enjeux.**

**N'attendez pas que les mesures prises produisent leurs effets négatifs pour vous demander ce qu'ont fait les syndicats ?**

**Agissons ensemble !**

**Rejoignez SUD !**



TEMPS DE TRAVAIL – CST 7 FEVRIER ET 7 MARS 2025

Contacts: [syndicat-sud@laregion.fr](mailto:syndicat-sud@laregion.fr) / [sudct.occitanie@laposte.net](mailto:sudct.occitanie@laposte.net) - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : [www.sudct-regionoccitanie.org](http://www.sudct-regionoccitanie.org)