



## COMMUNIQUÉ

Paris, le 01 mars 2023

### L'UNSA, force de propositions et d'actions

L'UNSA devait-elle négocier ?

L'UNSA a été destinataire de messages la sommant d'abandonner les réunions car il n'y avait rien à négocier.

L'UNSA ne pouvait-elle avoir qu'une seule position, être contre et ne rien lâcher ?

Alors, pourquoi négocier ?

L'UNSA revendique être un syndicalisme d'actions et de propositions.

A l'UNSA, nous sommes favorables à la négociation pour que les partenaires sociaux prennent position et s'engagent.

Certes, le rôle devient alors plus compliqué car il est plus facile de s'opposer, de tout dénoncer que de proposer.

**OUI**, l'UNSA a considéré que nous avons tout à perdre à ne pas négocier et à se laisser imposer le projet de la direction générale car, pour rappel :

- les instances CT (comité technique) et maintenant CSA (comité social d'administration qui remplace le CT) sont des instances purement consultatives.
- les organisations syndicales (OS) n'ont aucun pouvoir de blocage, même unies.
- c'est la direction générale qui a souhaité modifier le règlement du temps de travail.

L'UNSA pas plus que les autres OS n'a été demandeuse.

**OUI**, l'UNSA est arrivée dans la négociation avec des lignes rouges, notamment celle de ne pas voir augmenter le nombre de jours de fermeture imposés. Et quand les lignes rouges bougent, alors il est temps de poursuivre les négociations pour essayer d'arriver à un résultat équilibré.

**OUI**, l'UNSA considère que le résultat est issu d'une vraie négociation, d'un vrai dialogue social. Vous jugerez.

#### **Ce que nous avons perdu :**

- 2 plages fixes par mois (les plages fixes sont des récupérations d'heures effectuées) ;
- 2 journées « journées pointeuses » qui étaient automatiquement créditées en CHA ;
- l'annualisation des CHA avec en remplacement la prise de deux CHA maximum par mois ;
- le report des congés jusqu'en avril de l'année suivante. Les congés seront à prendre sur l'année calendaire.

#### **Ce que nous avons préservé :**

- le nombre de jours de fermeture obligatoires reste identique. Le projet de la direction générale souhaitait au moins 10 jours de fermeture commune.
- les plages fixes seront prises en demi-journée alors que le projet initial prévoyait une présence obligatoire d'une heure sur les plages fixes.
- les plages fixes peuvent être accolées à tous les types de congés (ARTT, congés annuels) comme elles le sont actuellement. Le projet initial prévoyait de ne les accoler à aucun congé.

### **Ce que nous avons acquis par la négociation (modification du projet initial) :**

- la possibilité de générer 12 CHA par an (soit + 4), avec la possibilité de générer les CHA dans le mois et d'en prendre jusqu'à 2 (par mois) ;
- le nombre d'heures de crédits et de débits passe à 12 (au lieu de 8, soit + 4). Cette mesure doit permettre de diminuer l'écrêtage ;
- la possibilité de badger sur toutes les pointeuses sur son site. Le temps de travail est décompté dès l'entrée dans un bâtiment de l'IGN ;
- une plus grande transparence sur les heures écrêtées au niveau individuel et collectif ;
- la création de 2 nouveaux profils horaires sur 4,5 jours ou une semaine en alternance de 5 jours et une de 4 jours (36 et 37 h). Ces profils peuvent par exemple donner la possibilité à certains temps partiels d'augmenter leur salaire en passant de 80 % à 90 % tout en gardant une journée d'absence par semaine ;
- le déplafonnement des temps de déplacements professionnels ;
- la prise de congés en année calendaire mise en place progressivement avec la prise de congés de l'année 2023 au plus tard le 31 mars 2024. La négociation a permis de reculer la date ;
- le report de la journée de télétravail si cette journée est passée sur site pour raison de service ;
- la proratisation du nombre de jours de présence obligatoire sur site en fonction de la quotité de temps de travail ;
- 5 jours par an, sur la base du volontariat, pourront être consacrés à l'entrepreneuriat, l'appui ponctuel à un projet, la facilitation, la participation à une activité de terrain, l'exploration au sein d'une structure extérieure relevant de l'écosystème de l'IGN. La négociation a permis d'ajouter une clause importante puisque 2 jours pourront être consacrés à contribuer aux missions reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général de structures relevant du champ de l'économie sociale et solidaire et accompagnant des personnes en difficulté ;
- permettre à des agents de travailler dans un site distant tout en ayant une fonction rattachée à une unité de Saint-Mandé. Cette disposition dans le projet initial devait n'être réservée qu'à une catégorie de personnel ;
- l'ouverture d'un travail de réflexion sur le droit à la déconnexion avec notamment l'accès de TEAMS à l'ensemble des agents de l'IGN afin de ne plus avoir à se servir de son téléphone personnel ;
- la possibilité pour l'ensemble des agentes et agents de l'IGN qui remplissent les conditions d'éligibilité au congé de proche aidant de bénéficier d'une autorisation d'absence de deux jours maximum par an.
- le régime du décompte en jour (forfait) n'est pas élargi aux chefs de services et aux managers fonctionnels ou hiérarchiques hors les directeurs et directrices adjoints et adjointes.
- la refonte et réécriture complète du règlement du temps de travail à l'IGN.

### **L'UNSA, votre alliée du quotidien**