



C'est reparti pour 4 ans !

Chers(es) collègues,

Voici la 11^{ème} édition de la gazette et la première de notre nouveau mandat. À cette occasion, les informations que nous vous révélons sont aussi accompagnées d'un supplément "Marseille Tchatch", parodie d'un magazine parisien bien connu ! À prendre, bien sûr, au second degré : bien heureusement, nos syndic'ego et nos chevilles ne sont atteints ni d'hydropisie ni d'éléphantiasis !!

Nous repartons donc pour 4 ans avec la détermination d'honorer les engagements énoncés dans notre profession de foi. Certes, la tâche ne sera pas aisée, les vieilles habitudes semblent bien ancrées malgré le bouleversement du paysage syndical. Mais fidèles à notre intégrité, nous voulons rester optimistes et pensons que tôt ou tard, va s'instaurer un dialogue social équitable qui prendra en compte la nouvelle représentativité de chacune des organisations syndicales...

Sont développés dans ce numéro 11 les sujets importants en ce début d'année : le règlement du temps de travail et le RIFSEEP ; sont aussi rappelés les résultats des élections professionnelles au-delà de notre ville.

Alors, bonne lecture !



Au sommaire

1 - Au menu : une réforme au goût amer ! par Macha Manhie - p. 2

2 - Grèves à répétition dans les écoles... par Philippe Radola - p. 3

3 - Faut pas pousser ! par Bronaïc Jouvemar - p. 4

4 - Commentaires des résultats des élections,

professionnelles du 6 décembre 2018 : Ville de Marseille et Métropole - p. 5 et 6

5 - Temps de travail - p. 7

6 - Tout sur le RIFSEEP - p. 8



1 Au menu : une réforme au goût amer !

par Macha Manhie

Nos marmitons du pouvoir nous ont concocté un nouveau menu.

Vous en salivez d'avance ? le projet de loi de transformation de la fonction publique est arrivé !

Petit bémol, le manque de qualités gustatives de nos apprentis cuisiniers, va vous irriter le palet.

En effet, l'objectif de cette nouvelle tambouille est **la suppression de 50 000 postes de fonctionnaires d'État et de 70 000 postes d'agents territoriaux avant la fin du quinquennat**. Alors que le grand Débat national pointe du doigt la diminution des services publics, le Premier Ministre, Édouard Philippe, a déjà précisé que **4500 postes seraient supprimés en 2019 et plus de 10 000 en 2020**.



Ça va fouetter avec Muriel Pénicaud, Emmanuel Macron et Édouard Philippe...

Commençons notre dégustation par l'entrée : celle-ci sera servie sans CHSCT, qui désormais disparaît pour être fusionné avec le Comité Technique Paritaire. Cette nouvelle instance s'appellerait comité « territoriale ».

Mais le plus inquiétant encore, est **la fin de la consultation obligatoire des organisations syndicales pour les commissions administratives paritaires**. Désormais, les organisations syndicales n'auront plus leur mot à dire sur les carrières des agents, à savoir sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, ainsi que sur les demandes d'avancement et de promotion dans les trois versants. Enfin, le gouvernement pourra prendre par ordonnance des dispositions en matière de négociation dans la fonction publique. Cette entrée explosive vous laisse sur votre faim ? faites place au plat de résistance à base de bouleversement du statut de fonctionnaire servi sur son lit de précarité.

Le recours aux contractuels est élargi mais rien n'est prévu pour sécuriser leurs parcours. **Actuellement, un fonctionnaire sur cinq n'est pas statutaire**. Il serait question d'augmenter la durée des contrats, de modifier les conditions du

passage au CDI ou d'instaurer des contrats de mission de six ans maximum.

Parmi les nombreuses autres mesures, figurera bien le doublement de la prime de restructuration de service, la création d'une « rupture conventionnelle » version secteur public pour les agents, mais, également, l'accompagnement des transitions professionnelles et la mobilité.

Une agence de reconversion serait créée pour soutenir les agents en cas de restructuration de leur service.

Ainsi, si une mission de service public disparaît, on proposera à l'agent pour continuer dans ce nouveau cadre, un congé de transition professionnelle avec, pendant un an, une compensation du salaire par l'administration et possibilité de reprendre son poste au bout de cette période. Dans le cas où celui-ci voudrait revenir, une proposition pourra lui être faite à X kilomètres, au motif que son poste aura été supprimé.

De surcroît, ce projet de loi autorisera, également, le gouvernement à harmoniser définitivement la durée du travail (1607h), en supprimant les régimes dérogatoires, mais également à prendre des ordonnances pour réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ou encore sur l'organisation et le fonctionnement des instances médicales.

En outre, pour le dessert, les cordons-bleus du gouvernement nous ont préparé une douceur à double tranchant, la « **rémunération au mérite** ».

Le « mérite », pourquoi pas, mais **sans clientélisme et avec des objectifs clairs**. La notion de « mérite » doit être clarifiée en prenant compte **la finalité du service public, à savoir la pleine satisfaction de l'intérêt général**. C'est pourquoi, la qualité de service rendu à nos concitoyens doit supplanter les objectifs quantitatifs.

Pour conclure ce repas indigeste, un petit digestif plus encourageant prévoit des mesures pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et pour les travailleurs en situation de handicap.

Après cette dégustation douloureuse, prenez le temps pour la digestion : **sachez que nous restons tous mobilisés pour défendre notre statut, et les valeurs du service public !!**



2 Grèves à répétition dans les écoles...

par Philippe Radola



Ces derniers mois, plusieurs mouvements de grève ont perturbé le service public dans les écoles marseillaises, touchant notamment les cantines scolaires.

Ces grèves à répétition ont fortement pénalisé les parents d'élèves et n'ont pas contribué à redorer le blason d'un service public qui pâtit très souvent, à tort, d'une mauvaise réputation.

L'union constituée par la CFTC et la CGC-CFE n'a pas appelé à la grève. Notre responsabilité en tant que syndicat n'est pas d'être dans la contestation systématique, mais plutôt dans la consultation en vue de **moderniser l'administration et de fournir de meilleures conditions de travail pour les agents municipaux.**



Frichti en colère !

C'est une attitude qui fait preuve de sagesse et de responsabilité.

D'autant plus que cette grève s'est déroulée dans un contexte difficile et douloureux pour notre commune car **l'appel lancé par plusieurs syndicats a été effectué après le drame de la rue d'Aubagne.**

Nous ne nions pas le bien fondé de certaines revendications et, notamment, celles liées au taux d'encadrement. Mais au lieu d'avoir une démarche inflationniste en demandant toujours plus d'effectifs, **ne faudrait-il pas travailler sur les raisons de l'absentéisme qui sanctionne les agents sur le terrain ?**

C'est pour cette raison que nous interpellons le Directeur Général des Services, le Directeur Général Adjoint des Services et le Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines afin qu'ils organisent une table ronde avec l'ensemble des partenaires sociaux pour **comprendre et agir sur les raisons de l'absentéisme** qui touche l'ensemble des services municipaux et plus particulièrement les services de la Direction de l'Education.

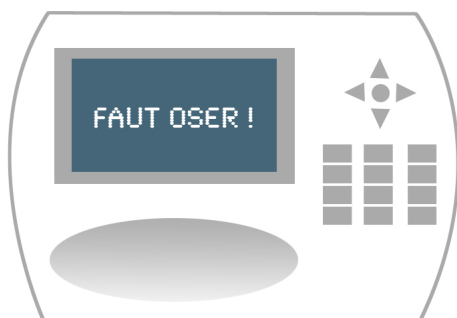
Cette démarche nous semble plus efficace qu'un **mouvement de grève qui pénalise les parents d'élèves mais également les fonctionnaires municipaux** qui, rappelons-le, sont aussi, souvent, des parents d'enfants scolarisés dans les écoles publiques marseillaises.

par Bronaïc Jouvemar



Quelle ne fut pas ma surprise de découvrir ce matin, déposé sur mon bureau par un petit bonhomme replet, taiseux le regard perdu dans un lointain tellement lointain qu'il en a même oublié de répondre à mon *bonjour*, le papier tout juste imprimé, encore tiède, l'encre toujours humide sous les doigts, du tout nouveau, tout frais, tract du Coucou plagiaire !

Fébrile, le feuillet à la main, dans l'attente impatiente de nouvelles incroyables, je me suis attelé à lire l'annonce proclamant une information pour le moins singulière : **L'obtention d'avancées sur les horaires variables !**



J'en fus très vite assez déçu car, si mes souvenirs ne me trahissent pas, ces propositions avaient pourtant été évoquées par nos syndicats lors d'un précédent CT, et plus précisément le 30 novembre 2018, avec notre DGS Monsieur Gondard, Monsieur Chanal et Monsieur Rusconi et d'ailleurs rejetées par la plupart des autres organisations syndicales.

Pour ce qui nous concerne, nous nous étions montrés favorables aux horaires variables ...

Mais cette fois-ci, nos syndicats, de concert avec la CGT et l'UNSA, ont damé le pion au Coucou plagiaire. Puisque, en effet, ces annonces, nous les détenions déjà depuis 24 heures - eh oui ! - alors que nous avons obtenu un rendez-vous à l'Hôtel de Ville la veille, donc le 26 février ; soit, et j'espère que mon estimation temporelle est exacte, un jour pile avant le 27 de ce même mois !

Inutile de détailler à présent des déclarations réchauffées ; à l'heure où j'écris ces lignes, les hérauts du Coucou plagiaire, dont le petit bonhomme replet et taiseux au regard perdu dans le lointain, ont déjà fait le tour des services pour claironner la nouvelle et couvrir les bureaux municipaux de leurs dépêches.

Or cette publication rappelle un peu l'expression du poète latin Horace : *parturient montes, nascetur ridiculus mus* et en français, plus proche de nous, la fable de Jean de La Fontaine, de cette fameuse **montagne qui aurait accouché d'une souris...**



4 Commentaires des résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018 Ville et Métropole

1) Ville de Marseille

Au CT, FO baisse de 13 % (56 à 43) et surtout perd 1240 voix. Il perd 1 siège (de 9 à 8). Par ailleurs, la participation passe de 61 % en 2014 à 54 % en 2018 soit 7% de moins.

L'élément le plus important réside dans la perte de la majorité absolue pour la 1^{ère} fois en 50 ans.

a. Enseignement par catégorie

- Une analyse plus fine fait ressortir une perte de vitesse très significative de ce syndicat sur les cadres A et B.

Ainsi pour la CAP A et par rapport à 2014, FO baisse encore de 4 % (-1 siège) et tombe à 38 % et surtout perd la 1^{ère} place au profit de la CFE-CGC / CFTC qui, avec 42 %, fait égalité de siège avec Fo sur les cadres A.

- Chez les cadres B, FO passe de 53% à 34% soit une chute de 19 % (-2 sièges). L'alliance CFE-CGC/CFTC passe de 12 à 30 % et talonne FO en cadre B.
- En catégorie C, la plus forte de FO, le syndicat passe de 59 % à 44 %, perd 2 sièges et 15 %.

b. Analyse par filière et service

La perte de 13 % se répercute de façon différenciée selon les filières et services.

- Pour les Écoles, bureaux de vote 4, 5, 6 et 7, FO perd 13 % en passant de 52 à 39.
- Dans le bureau de l'Hôtel de Ville qui comprend des personnels administratifs A, B et C, et qui regroupe notamment le Secrétariat des Élus, le Courrier Central, la Direction Générale des Services, la Communication, la Presse, le Protocole, FO passe de 51 à 34 % (-27%)
- Le bureau DGARH qui comprend également des personnels administratifs A, B et C, FO passe de 48 à 31 (-17%).
- Le bureau Bibliothèques (personnels de la filière culturelle), FO chute de 50 à 33 % (-17%).
- Les Musées de 58 à 52 % (-6%)
- Le bureau Police Municipale (personnels de la filière sécurité), FO passe de 52 à 36% (-16%)
- Le bureau de vote Fauchier qui compte les personnels administratifs A, B et C, FO, qui avait déjà chuté en 2014 à 39%, continue son recul à 33% (-6%)
- Le bureau DOF (Cimetières), le bureau DEV (Espaces Verts) et le bureau Régies (personnels technique) on constate également une chute sévère de FO.

DOF 66 à 51 (-15%)

DEV 69 à 54 (-15%)

REGIES 64 à 54 (-10%)

- Au bureau Ceter (Imprimerie, Parc Automobile...) FO se tasse en passant de 61 à 58%.
- La Direction des Sports et la Direction de l'Architecture qui, en 2014, votaient dans d'autres bureaux de vote et où FO représentait 55 et 60% votaient à ce scrutin dans un nouveau bureau, bureau Allart n°16. Fo est désormais à 44,6% (Baisse de 10 à 15%).
- Idem pour le bureau N°2 Élections (Allo Mairie, État Civil, Élections) où FO perd environ 10 points 58 à 48%.
- Fo progresse dans un seul bureau sur 19 bureaux au total : au bureau Opéra (Opéra, Odéon, Emplacements, Service des Marchés) en passant de 50 à 55%

Les gagnants à la Ville sont surtout l'alliance CFE-CGC /CFTC qui devient la 2^{ème} organisation progressant de 9% (6,7 à 15.5%). Elle gagne 4 sièges au total dans tous les organismes paritaires, à comparer avec 5 sièges en moins pour FO.

La CGT progresse de 3,5% mais ne gagne pas de siège au CT (à noter la plus forte progression dans les écoles où elle passe de 18 à 20%)

L'UNSA progresse de 2% et gagne 1 siège en catégorie C. La FSU régresse de 3,5% en maintenant ses sièges.

2) Métropole

FO perd environ 7% (45% en 2016 à 38% en 2018) et 1 siège en CT (de 7 à 6) et environ 500 voix.

a. Analyse par catégories

- FO perd 9% en catégorie A.
La FSU devient la 1^{ère} organisation avec 30% des voix. FO est donc 2^{ème} à 24,57% talonné par UNSA à 23,89%.
- Catégorie B, FO perd près de 10% et un siège.
La FSU devient également 1^{ère} avec près de 42% et 3 sièges.
- En catégorie C, FO perd 3 points et 1 siège.

b. Analyse par territoire

Territoire Marseille

- Fo perd 3.20% par rapport à 2016 et - 8% par rapport 2014 sur le CT1 FO est désormais sous la majorité absolue à 47%
- Fo augmente à la Voirie et dans certains bureaux du Nettoyement (Rivoire et Carré) par contre, dans d'autres bureaux Nettoyement (Arenc, Bonnefoy) on observe une baisse sensible.
- Baisse également à Allauch, la Ciotat et à Châteauneuf (-14%).

Autre enseignement majeur au siège :

- Tour la Marseillaise (TLM) siège de la Métropole gros bureau de vote à 1277 votants et qui comprend personnel A,B et C personnel administratif.
- FO chute de 38% à 30%.

Autres territoires

On constate une chute sévère entre les élections 2016 et 2018 :

- Aix : 46 à 26 (-20%)
- Aubagne : 52 à 43 (-9%)
- Martigues : 42 à 12 (-30%)
- Salon : 26 à 20 (-6%)
- Istres : 20 à 9 (-11%)

Le grand gagnant à la Métropole est surtout la FSU (+7%) au CT et 1 siège de plus.
Elle devient la première organisation en catégorie A et B. En catégorie C, elle progresse de 12% et gagne 2 sièges.

Si on analyse plus précisément dans tous les territoires, la FSU progresse sensiblement (Istres et Martigues) et dans la plupart des services du Nettoyement sur Marseille.

Pour sa part, l'UNSA progresse de 2% et de façon sensible au bureau de vote la tour La Marseillaise, à Aix et à Salon.

En conclusion :

Il ne sert à rien de camoufler la réalité. Seule la vérité permet d'aller de l'avant.
La perte de la majorité pour FO à la Ville est historique, ainsi que le score de 38% à la Métropole.

Sur les 3 échéances électorales 2014, 2016 (Métropole) et 2018 ; FO a perdu 17% (60,55% en 2008, 55,95% en 2014, 43% en 2018).

À la Métropole, FO avec 38% n'a plus que 6 sièges sur 15.

Le 26 février dernier, nos représentants ont été reçus à l'Hôtel de Ville en compagnie d'autres syndicats (CGT et UNSA) concernant le règlement de la GATT (Gestion automatisée du temps de travail) = règles de mise en œuvre de la badgeuse.

Voici le résumé de la rencontre :

Le projet de règlement intérieur du temps de travail, présenté au CT, devrait reprendre les principes généraux et en partie les demandes faites au cours des réunions avec la **Mission Azur**.

Il est rappelé que le management est indispensable pour veiller à ce que le badgeage soit appliqué correctement ; à noter que le constat du service fait se situe au niveau du N+1

Une plage de tolérance est autorisée exceptionnellement (circulation, accident, problème scolaire, etc.,) de **10 minutes maximum** ; bien évidemment, si récurrence sanction possible.

Attention à partir du moment où la badgeuse sera reliée à Azur et que la variabilité sera possible, les aménagements d'horaire devront être exceptionnels et très motivés et bien sûr tracés, par exemple cas d'un enfant handicapé, ou de problèmes médicaux...

Pour les cycles standards :

- **La plage de l'après-midi variable à partir de 16h est acceptée***.
- Maintien du nombre d'heures de crédit / débit à **8 heures maximum à récupérer sur le mois suivant** ; refus de récupération en 1/2 journée ou en heures sur les plages fixes y compris pour les cadres et sur plus d'un mois. Mais possibilité de poser 1 jour RTT ou CA en cas de débit ne pouvant être rattrapé, pour éviter les retenues sur salaire.
- Tous les dépassements horaires seront comptabilisés dans Azur ;
- Demande de compensation financière pour les cadres dans le cadre du CIA : dossier à l'étude !!
- Maintien de notre demande pour le « don d'heures » : en cours d'étude par la DGARH
- Refus du DGS d'étudier la possibilité de cycle standard sur 4 jours ou 4 jours 1/2, et le temps partiel annualisé.

Pour les cycles spécifiques :

- Pas de variabilité possible sauf pour la BMVR où un test de variabilité va être effectué.
- Les cycles peuvent être revus et adaptés au Comité Technique.
- Problématique de mode de calcul de la demi-journée (heures décomptées ou 1/2 journée) lorsqu'il y a déséquilibre entre le matin et l'après-midi : pas de réponse claire à notre demande de décompte en heures...
- Cas des Mairies de secteur qui, ayant une autonomie de fonctionnement, ont des cycles différents au niveau de l'état civil avec problématique des mariages qui sont, selon les cas, intégrés dans le cycle de travail et dans d'autres cas traités en travail supplémentaire : l'administration considère que l'autonomie de fonctionnement des Mairies de secteur ne permet pas l'harmonisation ... !

Divers :

- Badgeage mobilité pour les personnels extérieurs : phase technique bien avancée mais pas prête. Ce badgeage **se fera sur autorisation spécifique individuelle transmise par la DG à la DGARH**.

- Étude pour les autorisations spéciales d'absences pour les syndicats en cours, sera plutôt prévu dans le protocole d'accord dédié.

- Demande d'affichage du mode de répartition des ARTT dans le règlement intérieur du temps de travail.

Problématique des titres restaurants :

Gros dossier en cours d'étude : **tout va être remis à plat !!**

1^{er} dossier à passer en CT : les écoles avec réduction des titres mais compensation financière pour éviter toute perte de pouvoir d'achat.

Demande de notre part : **personne ne doit perdre de pouvoir d'achat** et nous voulons être informés au fur et à mesure de l'avancée des décisions.

Demande de passage 18 à 19 titres restaurants suite au rajout de 40 heures de travail par an.

Nous sommes satisfaits de voir enfin ce règlement prendre corps même s'il reste encore des éléments à compléter ou à clarifier...

Les règles sont enfin posées pouvant permettre tant aux responsables qu'aux agents de fonctionner dans un cadre plutôt clair et de sortir du flou artistique, sujet à diverses interprétations...

Tout n'est pourtant pas traité et c'est dommage !

Nous maintenons donc fermement les demandes suivantes :

- Possibilité d'effectuer le cycle hebdomadaire sur 4 jours ou 4,5 jours en sus des 5 jours actuels (à l'instar de ce qui se pratique dans d'autres collectivités)
- Possibilité de faire un don d'heures (notamment les heures non rattrapables) au profit de collègues en grandes difficultés familiales.
- Annualisation du temps partiel.
- Compensation financière via le CIA pour les dépassements horaires importants justifiés.
- Pas de perte de pouvoir d'achat lors de la remise à plat du calcul des titres restaurants (à l'instar de ce qui est déjà acté pour les écoles)
- Récupération des crédits en demi-journée

***Un bon point à relever** : le début de la variabilité du soir est fixée à 16h (au lieu de 16h15) nous l'avons demandé dès les premières négociations sur le temps de travail au printemps 2018.

6 Tout sur le RIFSEEP

La DGARH nous a reçus pour expliquer les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de notre administration. Voici un résumé des informations transmises

RIFSEEP		
IFSE indemnité de fonctions sujétions et expertise OBLIGATOIRE PAYE MENSUELLEMENT		CIA complément indemnitaire annuel FACULTATIF PAYE PONCTUELLEMENT
Part fonctionnelle liée à l'emploi type	Part liée à l'expérience professionnelle	Lié à la manière de servir et à l'investissement professionnel

Pour la Ville de Marseille, les agents de catégorie A+/A, B et certains agents de catégorie C qui occupent des postes à responsabilités (C+) auront les 2 parts de l'IFSE : part fonctionnelle et part expérience professionnelle.

Le **RIFSEEP** des agents de catégorie C reposera quant à lui exclusivement sur la part fonctionnelle.

Si l'IFSE ainsi calculée est inférieure au RI actuel, alors elle sera complétée par une **garantie indemnitaire**, afin qu'aucun agent ne subisse une perte financière.

Le CIA pourra être versé en cas d'investissement exceptionnel à l'occasion d'événements ponctuels. Il sera payé en une fois et n'est pas reconductible.

ZOOM sur l'IFSE

Les Groupes de fonctions

L'IFSE est organisée en groupes de fonctions auxquels les emplois types ont été rattachés, au regard de critères professionnels prévus par les textes.

Les sous-groupes indemnitaires

À chaque emploi type est adossé un sous-groupe indemnitaire qui détermine le montant de l'IFSE de base (part fonctionnelle).

Les majorations

À chaque sous groupe indemnitaire peut s'ajouter pour les A+/A, B et C+ une majoration permettant de différencier des agents relevant d'un même emploi type mais n'ayant pas le même niveau de responsabilité ou de contrainte ; et pour les C des majorations liées à des sujétions particulières ou des fonctions transverses.

En 2019, c'est le RI ancienne formule qui est présenté au CT de mars.

Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP seront présentées au CT de mai et votées au CM de juin 2019.

Le régime indemnitaire 2019 ancienne formule sera mis à jour en septembre 2019 et la répartition selon les principes du nouveau RIFSEEP seront effectuées entre novembre et décembre 2019 pour une application à compter de janvier 2020 au plus tard.

Ce qu'il faut retenir :

* Votre RI ne doit pas diminuer à l'occasion du passage au **RIFSEEP** (si votre RI actuel est supérieur au montant lié au poste, vous bénéficierez d'une garantie indemnitaire pour rester au même niveau de rémunération. Mais, à terme, l'administration veut résorber ces situations particulières et étudie plusieurs pistes : dégressivité de cette garantie pour revenir à un niveau en lien avec le poste occupé ; propositions de mobilité sur un poste correspondant au RI attribué...

Ceci reste à déterminer et nous serons vigilants pour y travailler afin que les personnels concernés ne soient pas lésés.

* En vue du passage au **RIFSEEP**, il est important de vérifier que le montant des primes composant votre R.I est cohérent et conforme aux textes. Il est ainsi défini, dans une réponse ministérielle : « Le « régime indemnitaire » visé à cet article est constitué de l'ensemble des primes et indemnités obtenues par les fonctionnaires territoriaux au titre de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 pris pour son application » (Réponse du Ministre de l'Intérieur au député F. Grosdidier, 16 septembre 2002, JOAN p. 3159, question n°14).

Il ne peut donc y avoir de limite minimum et maximum encadrant un **Régime Indemnitaire Global** pour un grade donné. En effet, toutes les annexes des délibérations du Conseil Municipal concernant le R.I définissent les primes séparément. ATTENTION, certaines primes notamment l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) ne sont versées que l'année suivante, après service fait. Elles correspondent toutes à des calculs ou à des montants précis depuis 2002.

Le dernier document de référence pour vérifier la cohérence de son R.I reste le P.V du Conseil Municipal avec les Annexes du (09/04/2018 - N° 18/0291/EFAG - DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES RESSOURCES HUMAINES : Ajustement du régime indemnitaire du personnel municipal au titre de l'année 2018).

* Le CIA pourrait prendre en compte, en sus des événements particuliers, le temps de travail effectué au-delà des 8 heures maximum supplémentaires mensuelles récupérables sur les plages variables le mois suivant, que le règlement du GATT va fixer.