10 % DE TEMPS DE TRAVAIL EN MOINS

EN ROUTE POUR LES 32 HEURES

La longue histoire de la répartition entre temps de travail et temps libre est faite de débats âpres, de luttes parfois très dures, de négociations. En France et dans le monde, cette histoire va dans le sens de la baisse de la durée du travail.

Une des plus grandes conquêtes du début du XX[e] siècle a été la journée de 8h. 8h de travail, cela permettait 8h de repos et 8h pour la vie personnelle et aussi la vie citoyenne. La durée légale de la journée de travail est ensuite passée à 39h en 1982 puis à 35h en 1998.

L'instauration des 35h a été cependant marquée par une intensification du travail, une aggravation de la flexibilité et la mise en place de l'annualisation du temps de travail. Il existe ainsi de moins en moins d'horaires de travail collectifs et réguliers, à temps plein et fondés sur le décompte hebdomadaire de la durée du travail. La tendance à la réduction du temps de travail, toutefois moins observable pour les cadres, s'est accompagnée de multiples dispositifs de flexibilité permettant aux employeurs d'organiser la durée du travail de manière atypique (aménagement du temps de travail sur l'année, temps partiel, travail de nuit et dominical...). De plus, les créations d'emplois n'ont pas été d'un niveau suffisamment élevé à la mise en place des 35h, faute d'obligations imposées aux employeurs : l'hôpital public est un exemple criant en la matière, ce qui s'est traduit par une explosion des heures supplémentaires et la dégradation des conditions de travail.

Plus récemment, les encouragements au « travailler plus pour gagner plus » ont encore affaibli le repère collectif des 35h. Avec le télétravail, la frontière entre activité professionnelle et vie personnelle est devenue de moins en moins étanche.

Avec la loi de Transformation de la fonction publique (TPF), le gouvernement a pris la responsabilité de rouvrir le dossier du temps de travail de manière conflictuelle, en faisant des 1607 heures un plancher annuel obligatoire. Dans la Fonction publique territoriale, cela signifie la suppression de tous les accords passés avec un temps de travail inférieur à 1607 heures. La remise en cause de ces accords représente souvent entre 5 et 12 jours de congés supprimés ! Personne n'est dupe sur les intentions du gouvernement et de nombreux employeurs : l'augmentation du temps de travail avec le même effectif permet de supprimer des postes, de réaliser des économies, de faire baisser la masse salariale. Les personnels sont considérés comme une variable d'ajustement économique. À la clé, des cadences plus difficiles, une charge de travail croissante, une aggravation des risques psycho-sociaux.

La loi TFP n'entrave par contre en rien l'inflation des heures supplémentaires et ne prévoit aucun dispositif empêchant par exemple qu'une partie des millions d'heures supplémentaires travaillées dans la Fonction publique puisse n'être ni récupérée ni payée, comme on le constate à l'hôpital public ou au ministère de l'Intérieur.

NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE // MONTREUIL, LE 4 FÉVRIER 2021

Cette situation absurde appelle des mesures fortes pour créer les postes nécessaires et respecter les agents en augmentant leurs salaires afin qu'elles et ils ne soient plus contraint·e·s de s'épuiser au travail pour gagner leur vie sans avoir la garantie que tout leur travail supplémentaire soit reconnu !

La réduction du temps de travail est humainement nécessaire et économiquement possible.

Cela passe bien entendu par le maintien de tous les accords établissant une durée de travail inférieure à 1607 heures et par le maintien de tous les jours de congés. La CGT apporte son soutien à tous les agents et salariés en lutte contre l'augmentation du temps de travail.

La réduction du temps de travail a toujours été présentée comme économiquement catastrophique par le patronat. À chaque fois qu'ils revendiquaient le droit de ne pas mourir au travail, le droit de travailler moins, nos anciens étaient taxés de fainéants, d'irresponsables qui mettaient en péril l'économie. Nous subissons encore aujourd'hui les mêmes grossièretés lorsque nous revendiquons le passage aux 32h.

EN TERMES DE COÛT FINANCIER, LE RÉSULTAT DU MATCH RTT VERSUS « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS » EST SANS APPEL

Le coût net du passage aux 35h, c'est-à-dire en prenant en compte les économies sur l'assurance chômage notamment, est évalué à 3 milliards d'€, avec environ 350 000 emplois directs créés. Pour un coût brut beaucoup plus élevé (20 milliards par an contre 12,5 pour les 35h), le CICE, dispositif n'imposant aucune contrainte aux employeurs, aurait au maximum permis de créer ou préserver 100 000 emplois. Baisser le temps de travail par la loi plutôt que de faire des cadeaux au patronat a donc permis de créer 3,5 fois plus d'emplois pour un coût près de 2 fois moins important.

Malgré leurs imperfections, l'impact des 35h est mesurable et bénéfique pour l'emploi et aussi pour la productivité. En effet, l'emploi a augmenté de 7,2 % entre 1997 et 2001. On n'avait jamais enregistré au cours du XX^{e} siècle semblable progression sur quatre années consécutives (4,1 % entre 1968 et 1972 et 3,8 % entre 1986 et 1990). La croissance durant cette période ne peut à elle seule expliquer ce phénomène : le surcroît d'emplois que l'on peut imputer à la réduction de la durée du travail est d'au moins 350 000 emplois. La réduction du temps de travail s'est aussi accompagnée de la progression de la productivité sur la même période (+1,5 % par an en moyenne).

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi un moyen de réduire les temps partiels dont 82 % sont occupés par des femmes dans la Fonction publique. Le temps de travail est une des premières sources d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, leur salaire partiel rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes-hommes une réalité.

C'EST POURQUOI LA CGT FONCTION PUBLIQUE REVENDIQUE 10 % DE TEMPS DE TRAVAIL EN MOINS POUR TOUTES ET TOUS :

- **pour l'abrogation de la loi de Transformation de la fonction publique et le maintien de tous les accords passés ;**
- **contre l'annualisation du temps de travail et pour le retour à un calcul hebdomadaire ;**
- **pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous en réduisant le temps de travail ;**
- **pour gagner les 32h avec 10 % de temps de travail en moins, 10 % de salaire en plus tout de suite, 10 % d'effectifs supplémentaires !**