

# TEMPS DE TRAVAIL DÉFENDRE UNE AUTRE CONCEPTION DU TRAVAIL

**NON AUX 1607 H.** 

Le progrès va dans le sens d'une réduction du temps de travail, pas de son augmentation. C'est une réponse à la crise que nous sommes en train de vivre. C'est le sens de l'histoire.

'article 47 de la loi de Transformation de la Fonction publique abroge tous les régimes dérogatoires au volume annuel de 1607 heures de travail dans la fonction publique territoriale. La durée légale du travail reste de 35 heures par semaine, mais le nombre de jours travaillés annuellement est adapté pour représenter 1607 heures. L'introduction dans la loi de cette

disposition vise donc à dédouaner les employeurs territoriaux de leur responsabilité et éviter tout rapport de force, avec les agent·e·s et leurs syndicats, qui leur serait défavorable.

La loi TFP a donc supprimé la disposition qui prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agent·e·s. À noter que, dans la loi, rien ne précise une notion de maximum ou de minimum pour les 1607 heures. Il y a deux ans, le gouvernement avançait que le passage aux 1607 heures permettrait « de dégager » 32000 équivalents temps plein. Tout DRH un tant soit peu honnête sait que l'économie de 10 équivalents temps plein, par exemple, ne se transforme jamais en 10 recrutements. Il s'agit bien de supprimer des postes. Rappelons-nous les objectifs d'Emmanuel Macron, fixés dès 2017, de supprimer 70000 postes dans la FPT et d'imposer 10 milliards de dépenses de fonctionnement en moins aux collec-

tivités. Il s'agit donc de réaliser des économies, de supprimer des postes de fonctionnaires et rien d'autre.

LES TERRITORIAUX PEUVENT-ILS ACCEPTER D'ÊTRE DES VARIABLES D'AJUSTEMENT?

#### LE SENS DE L'HISTOIRE, C'EST LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, PAS SON AUGMENTATION!

Réduire le temps de travail, c'est se

donner les moyens de recruter massivement des fonctionnaires, agents publics et agentes publiques pour répondre aux besoins sociaux, c'est améliorer les conditions d'existence des agent·e·s, les conditions de travail et en faciliter l'organisation. C'est dans ce sens que des accords plus favorables ont été passés, nous en avons toujours demandé l'extension à l'ensemble des collectivités. Pour la CGT, ce dont les usagers usagères ont besoin, ce que réclame «l'opinion», c'est plus de services publics, un meilleur accueil, une meilleure prise en compte des besoins des jeunes, des besoins sociaux, de santé, culturels, sportifs... Pour cela, il faut recruter. Pour cela, il faut des agent·e·s formé·e·s. Pour cela, il faut des agent·e·s qui bénéficient des meilleures conditions de travail.

C'est là le sens de la campagne des 10 %, qui s'adresse à toute la fonction publique (État, santé, territoriale) et vise à unifier nos actions sur un même front.

#### Là où le gouvernement et ses partisans locaux veulent augmenter le temps de travail, tailler dans les postes et les effectifs, NOUS DISONS:

- Dans premier temps : ne touchez pas à nos accords passés, pas une heure en plus, pas un jour de congé en moins!
- 10 % de travail en moins, vers les 32 heures
- 10 % d'augmentation du point d'indice et des salaires immédiatement
- 10 % d'effectifs supplémentaires
- 10 % de formation professionnelle en plus

### Un peu d'histoire!

- 1919 : sortie de la guerre, journée de travail à 8h. semaine à 48h
- 1936 : les congés payés (15 jours), semaine de 40 h dans un contexte de crise
- 1945 : la France est détruite : on garde les congés payés, on crée la Sécurité sociale
- 1946 : le statut de la fonction publique...
- 1956 : 3<sup>e</sup> semaine de congés payés
- 1968 : les accords de Grenelle : le SMIC augmente de 40 %, s'en suivent 10 ans de prospérité
- 1969 : 4<sup>e</sup> semaine de congés payés
- 1982 : 5<sup>e</sup> semaine de congés payés
- 1998: les 35 heures. En 2013 un rapport de l'OFCE montre qu'en 10 ans la part des marchés français a augmenté. 350 000 emplois créés...

#### Grève des territoriaux du Grand Châtellerault et CCAS



# En grève depuis vendredi 29 janvier contre la loi transformation de la fonction publique.

Perte de + de 10 j de congés. La collectivité proposait 3 sujétions spéciales pour quelques agent·e·s. Vendredi 29 janvier : manif devant la mairie en Intersyndicale Cgt, Cfdt, Unsa, Fo et Sud. 450 agents, soit 1/3 effectif.

Lundi 1<sup>er</sup> février, blocage du centre technique de 6h à 14h.

Mardi, blocage du centre tri déchets de 7h à 14h.

Jeudi 4, la collectivité fait une autre proposition aux OS.

Rassemblement devant la piscine de Châtellerault



#### Rennes

La mesure des 1607 h entraîne la suppression de 3,5 jours de congés/an.

## Métropole européenne de Lille

Le temps de travail, c'est 35 heures par semaine sur la base de 1533 heures par an, conquis social obtenu sous l'ère Pierre Mauroy. À compter du 12 février, « négociations » sur l'augmentation du temps de travail. 1607 heures par an, ça représente pour les agent·e·s, à la MEL, une dizaine de jours à travailler en plus!

#### Ville de Mérignac

Lors d'une rencontre avec Monsieur le Maire, il a été annoncé aux agent·e·s la mise en œuvre d'une augmentation du temps de travail, soit 9 jours et 4 heures pour tous les agent·e·s.

#### Lorient

Perte réelle s'il y a passage aux 1607 h : 1607 h – 1540 h = 67 heures/ an à travailler en plus pour le même salaire. Soit 9,5 jours, soit près de deux semaines à 35h : c'est-à-dire tout ce que nous avons acquis en 1982!!! Ce temps cumulé par tous les agent·e·s à Lorient représente 52 postes équivalents temps plein (1200 agent·e·s X 67h/1540h) ou encore une centaine d'agent·e·s à mi-temps.



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

vec 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 psychosociaux.

# 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 tou·t·es les agent·e·s et salarié·e·s 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 ancien·ne·s étaient taxés de fainéant·e·s, d'irresponsables qui mettaient en péril l'économie. Nous subissons encore aujourd'hui les mêmes grossièretés lorsque nous revendiquons le passage aux 32 h.

#### 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 350000 emplois directs créés. Pour un coût brut beaucoup plus élevé (20 milliards par an contre 12,5 pour les 35 h), 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 35 H. EST MESURABLE ET BÉNÉFIQUE POUR L'EMPLOI ET AUSSI LA PRODUCTIVITÉ

En effet, l'emploi a augmenté de 7,2 % entre 1997 et 2001. On n'avait jamais enregistré au cours du XX<sup>e</sup> 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 350000 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.

DE TEMPS
DE TRAVAIL
EN MOINS
EN ROUTE POUR
LES 32 HEURES

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 FONC-TION 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 32 h avec 10 % de temps de travail en moins, 10 % de salaire en plus tout de suite, 10 % d'effectifs supplémentaires!





La CGT revendique les 32 heures pour toutes et tous dès maintenant. C'est économiquement possible et socialement nécessaire. Prenons le temps de regarder ce qui se joue pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

### REMETTONS LES PENDULES À L'HEURE!

En 1998, l'Ufict a salué la première loi Aubry comme une opportunité de travailler moins et mieux pour les fonctionnaires territoriaux et plus spécifiquement pour les cadres. Cette disposition législative était le prolongement des mesures gouvernementales de 1983 qui avait permis aux collectivités progressistes de réduire le temps de travail à 35h effectifs pour tous les fonctionnaires! Cette avancée allait de pair avec des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 (prime annuelle, jours supplémentaires de congé) afin de compenser l'engagement professionnel des fonctionnaires supérieur à la durée légale du travail.

Aujourd'hui, le temps de travail est fixé par la loi du 3 janvier 2001. Il est défini comme « le temps pendant lequel le·la salarié·e est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles». Si la durée annuelle du travail effectif est 1607 heures maximum par an sauf pour les sujétions particulières (travail

de nuit, repos variables, servitudes...), force est de constater que les personnels territoriaux ont une durée habituelle de 38,5 h par semaine (Enquête Emploi 2019, Insee) à temps plein. Les cadres supérieurs (43,8 h) et professions intermédiaires (38 h) effectuent en moyenne 40 heures par semaine (soit 17,4 % des A et B) et bénéficient, en compensation, de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail, soit 36 jours RTT en 2019 (rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2020).

Cette tendance s'est accentuée avec les nouvelles technologies de l'information et communication. Depuis la généralisation du télétravail, les cadres territoriaux·ales sont coincé·e·s entre continuer à maintenir la cohésion des équipes à distance tout en contrôlant le temps de travail de leurs équipes dont ils ont la responsabilité. Cette injonction paradoxale n'est pas nouvelle, mais la crise sanitaire a davantage brouillé les frontières entre vie privée et vie professionnelle, intensifiant le travail et allongeant la durée effective du travail. Aujourd'hui, ces nouvelles formes



de travail à distance vont bénéficier aux employeurs et générer des économies d'échelles estimées entre 30 à 40 % des dépenses de fonctionnement de service.

#### DE «L'IDENTITÉ» DES CADRES...

Rappelons que «l'identité» des cadres est liée à l'idée d'une gestion de l'organisation de travail, à la maîtrise technique, à une mission de conception et à la capacité à faire travailler des équipes. Les cadres apparaissent comme un groupe professionnel un peu avant la Deuxième Guerre mondiale. Depuis, dans le secteur public, on a assisté à une augmentation considérable de leur nombre et à une diversification de leur travail, jusqu'à l'apparition de cadres expert·e·s ou spécialisé·e·s comme les juristes, les assistant·e·s sociaux·ales ou les professeur·e·s d'enseignement artistique n'encadrant aucun personnel. Contrairement au secteur privé, si les cadres territoriaux·ales ne constituent pas une catégorie séparée, c'est parce qu'il y a une continuité d'activité entre les catégories A, B et C. Récemment, il y a eu une prise de distance des cadres avec l'employeur public parce que la réduction des finances publiques — baisse de 13 milliards pour les collectivités territoriales — a conduit au désenchantement idéologique. De plus en plus de

cadres territoriaux·ales se sentent plus proches des agent·e·s de catégorie C que des directions générales qui gèrent la pénurie au détriment de la qualité du service public. Un certain nombre d'entre eux·elles reconnaissent ne plus adhérer aux orientations politiques de leur collectivité ou de leur établissement public compte tenu de contradictions entre valeurs professionnelles et conditions de travail dégradées. Combien de cadres accomplissent des tâches contraires à leur éthique?

### ... À LA CONSTRUCTION DE REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES

On parle souvent d'autonomie à propos

du travail des cadres. Ce concept correspond, sans doute, à l'aspiration des jeunes diplômé·e·s à accéder à plus de responsabilités, à maîtriser la conduite de leur activité professionnelle. En fait, le·la cadre reste soumis·e à des contraintes fortes (orientations, objectifs moyens, délais imposés) et son autonomie est souvent réduite à la liberté d'organiser son temps comme il·elle le souhaite. Ce qui conduit à des dérives telles que des réunions plateaux-repas ou tardives. Une vraie autonomie professionnelle devrait permettre d'intervenir sur l'ensemble des conditions techniques, financières, organisationnelles et relationnelles dans lesquelles se réalise le travail. Ce qui est nécessaire, c'est une évaluation de la charge réelle de travail des cadres sinon la réduction du temps de travail pour les personnels d'encadrement restera lettre morte. En la matière, le CHSCT et le CT ont toute leur place pour la mesurer. Il y a là de vastes perspectives de conquête de droits nouveaux. Il faut également approfondir la question de l'articulation entre RTT, forfaits jours (qui se développe dans les collectivités), la référence horaire et le droit au repos. Aujourd'hui, avec la géolocalisation, l'activité professionnelle des cadres peut être surveillée à distance. En 2016, dans le secteur privé, le Baromètre des cadres de l'Ugict montre que 56 % des encadrant·e·s et 59 % des cadres spécialisé·e·s et technicien·ne·s aspirent au droit à la déconnexion. C'est dire que le droit à la déconnexion est un enjeu important pour l'encadrement afin de protéger

leur vie privée y compris sur le temps de travail.

#### LA SEMAINE DES 32 HEURES, C'EST POSSIBLE

L'innovation principale serait d'appliquer le temps de travail à 32 heures sur 4 jours sans perte de traitement et régime indemnitaire. Cela permettrait de créer massivement des emplois dans les collectivités, de répondre aux besoins croissants des usagers, d'améliorer les conditions de travail des cadres jugées de plus en plus intenses et fatigantes.

Le passage aux 32 h c'est un véritable progrès qui contribue à :

- ) Réduire le chômage en développant l'emploi public qualifié.
- Favoriser le développement des services publics locaux.
- ) Diminuer la charge de travail des cadres.
- ) Favoriser des modes de vie plus équilibrés et respectueux de l'environnement.

La réduction du temps de travail doit bénéficier à tous les cadres, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, ce qui nécessite de compenser par un financement public en réorientant les exonérations de cotisations sociales et des aides publiques; consacrer du temps à la formation professionnelle: pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail; allonger les congés de paternité et de maternité, attribuer du temps pour activité parentale et les aidant·e·s familiaux·ales.

Ce n'est qu'en permettant aux cadres, mais aussi à tous les fonctionnaires qui produisent les richesses, de vivre — et travailler — mieux que l'on pourra sortir de la récession économique en cette période de crise, développer les services publics, pas en les exploitant jusqu'à mettre en péril leur engagement et surtout leur santé.



L'Union Fédérale des Cadres et Techniciens des Services publics tiendra son congrès du 26 au 28 mai 2020 Documents du congrès sur notre site Internet : www.cgtservicespublics.\* VLa Fédération > Ufict