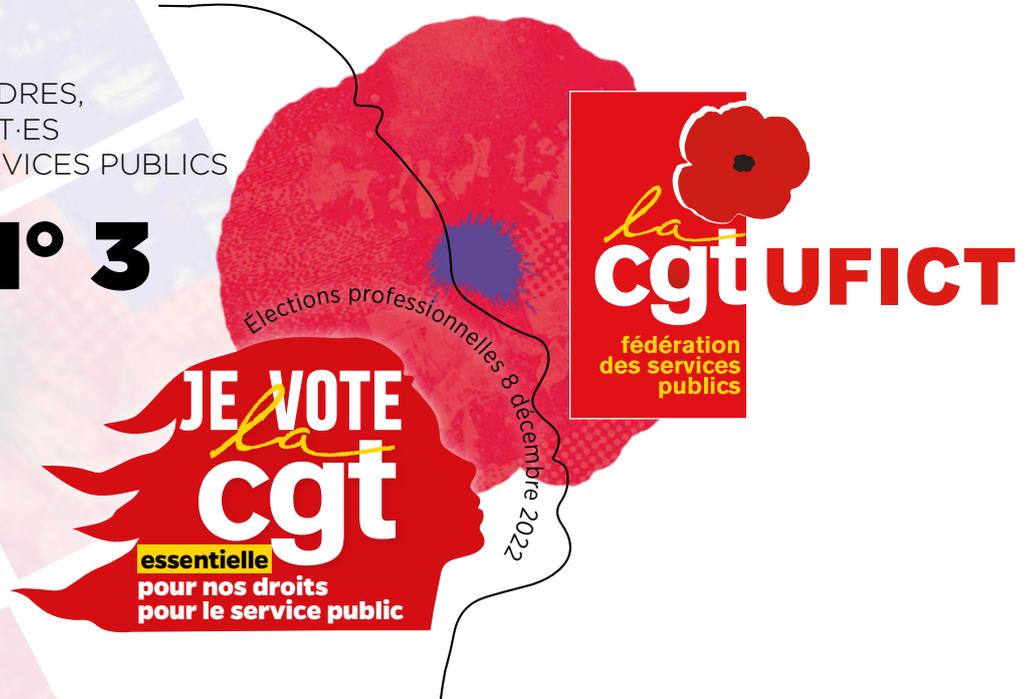


FICHE N° 3



L'ENJEU DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

et d'une organisation qui respecte la charge de travail des cadres territoriaux·ales

Référence juridique :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004

Loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

L'IDÉOLOGIE LIBÉRALE D'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TRANSCRITE PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE 2019

Après la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, qui avait déterminé la durée annuelle de temps de travail dans les collectivités à 1600 heures pour un équivalent temps plein, la loi 2004-626 de 2004 l'avait passée à 1607 heures. Cette loi permettait toutefois aux collectivités de déroger à cette disposition, les autorisant à maintenir les régimes de temps de travail mis en place antérieurement à son entrée en vigueur. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose dorénavant cette harmonisation de la durée de travail à 1607 heures annuelles dans la FPT, en l'occurrence une augmentation dans la quasi-totalité des cas. Les collectivités et établissements qui n'appliquaient pas les 1607 heures ont eu à délibérer en 2021 pour les appliquer. Or, le principe de possibilité de dérogation horaire préalable à la loi de 2019 était basé sur l'atypicité et les

contraintes fortes de nombreux métiers de la fonction publique. Parmi les plus de 230 métiers officiels de la fonction publique territoriale, beaucoup réalisent des services essentiels fonctionnant sans aucune interruption. Le travail du dimanche concerne plus d'un quart des agent·es de la fonction publique territoriale. Plus de 10 % travaillent également de nuit. Par ailleurs, la pénibilité de ces métiers, à facteurs souvent cumulés, aurait dû être légitimement compensée par davantage de réduction du temps de travail, a fortiori pour les carrières longues. C'est pourquoi, depuis plusieurs mois, les luttes se succèdent contre le passage aux 1607 heures.

LES CADRES TERRITORIAUX·ALES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉ·ES PAR LA QUESTION DU TEMPS DE TRAVAIL QUI IMPACTE LA NATURE DE LEURS MISSIONS ET DÉGRADE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.

D'après l'enquête *Emploi* de l'Insee 2018, en matière de hausse de la charge de travail, la fonction publique est plus touchée que le secteur privé (64 % contre 61,2 %). Les cadres et professions intellectuelles supérieures déclaraient, en moyenne, des durées de travail plus longues que la durée légale (1839 heures par an ou 43,4 heures par semaine). En effet, la majorité des cadres territoriaux·ales, pour accomplir leurs missions, travaillent déjà plus que le cadre légal

ne l'impose, au-delà des 45 heures hebdomadaires et, pour certain-es cadres de direction, par une mobilisation 7 jours sur 7. (Étude UGICT-SECAFI 2018). Conséquence directe, 69 % des cadres de la fonction publique considèrent que leur rémunération n'est plus en adéquation avec leur temps de travail réel (soit +25 points depuis 2015). Par exemple, le régime du forfait-jour, en plein développement dans la fonction publique, fait travailler plus pour ne pas gagner plus. Ce régime est de fait basé sur un décompte horaire du temps de travail inadapté à la réalité de certains métiers : encadrement, conception, postes à forte autonomie ou à fortes contraintes, dont de fréquents déplacements sur de longues durées. Il se traduit par une obligation totalement inappropriée de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail établi sur la base totalement fictive d'une charge horaire moyenne de 7h40.

LE SURCROIT DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE TRAVAIL « GRIS » NON RÉMUNÉRÉ, OUTILS D'ÉCONOMIE ET D'ASSERVISSEMENT DÉVELOPPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE PAR LE NEW PUBLIC MANAGEMENT

Le «New Public Management» des libéraux se traduit aussi par une inflation des heures supplémentaires des cadres territoriaux-ales avec une part de plus en plus importante d'heures non rémunérées car écrêtées ou non décomptées. Ce travail pourrait être assimilé à du travail «dissimulé». Le Rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique démontre la dégradation des conditions de travail. L'importance des surcroûts d'activité se traduit par l'augmentation des contraintes de rythme du travail, la multiplication d'objectifs irréalistes, la polyvalence dans un contexte d'accès limité à la formation professionnelle. Les temps de travail «gris» non décomptés et non payés augmentent, ils sont dissimulés par l'employeur, comme ceux du travail nomade par exemple effectué dans les transports ou à la maison, hors temps de travail. De la même manière, le développement du travail à distance et du télétravail font exploser les charges de travail des cadres territoriaux-ales, selon l'enquête UFICT réalisée pendant le confinement de 2020. Les nouvelles technologies incitent les cadres à travailler en dehors de leurs temps de travail et floutent la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle : 62 % des fonctionnaires, principalement des cadres, emportent du travail à domicile. Ainsi, on assiste à la fois à une aspiration de plus en plus grande à l'autonomie dans le choix de son organisation et de son temps de travail, mais aussi à une confusion de plus en plus grande entre

temps personnels et temps professionnels, confusion dont les conséquences sur la santé et l'équilibre social sont d'autant plus concrètes chez les cadres qu'ils sont ceux-celles dont le temps effectif de travail a le plus augmenté. De même, le compte épargne temps (CET) a été créé pour limiter annuellement la consommation effective de congés. Dans la réalité, certains de ces jours de repos épargnés se révèlent au final impossibles à utiliser au regard de la pression du travail. Cette accumulation de temps qui devrait être consacré au repos non pris, a fortiori au vu de l'augmentation des charges de travail, est un autre risque lourd pour la santé tant physique que mentale des cadres territoriaux-ales. En 2020, plus de 6 millions d'heures de travail d'agent-es public-que-s ont été ainsi cumulées et donc ni payées ni récupérées. Au-delà, la Cour des comptes, dans un de ses derniers rapports, met en avant le fait que le risque de substitution des heures supplémentaires à des créations de postes est réel et que cette pratique est un risque financier pour les collectivités. Enfin, les demandes de temps partiel sont de plus en plus souvent refusées et sont mal perçues quand elles émanent de cadres territoriaux-ales qui voient alors souvent leur loyauté et leur dévouement questionnés par l'employeur. Le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignant-es), en 2018, 86,5 % des salarié-es à temps partiel étaient des femmes et 28,7 % des femmes étaient à temps partiel.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique;
- La création d'un cadre légal de décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, des cadres territoriaux-ales et de leur prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif et de la rémunération;
- La suppression de toute forme d'écrêtage d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées;
- L'accès aux droits au temps partiel, l'acceptation des demandes d'adaptations d'horaires pour contraintes personnelles et la réaffirmation du fait que le temps partiel ne peut être un frein à la carrière pour les cadres territoriaux-ales;
- Une nouvelle étape de réduction pour tous et toutes du temps de travail avec le passage à un cadre légal à 32 heures hebdomadaires sans baisse de salaire et avec obligation de créations d'emplois, pour produire un effet massif de baisse du chômage et d'augmentation du pouvoir d'achat.