

GAGNER UNE DIMINUTION EFFECTIVE DE SON TEMPS DE TRAVAIL

concilier vie professionnelle et vie personnelle

SOMMAIRE

- Respect des garanties minimales : pourquoi ?
- Responsabilité des encadrant-e-s
- Infractions en bande organisée : des services hors la loi !
- Forfaits en jours : le ver est dans le fruit
- Temps de travail : le progrès social, vite !

EDITORIAL

... C'est ce à quoi chaque cadre aspire et plus largement toutes celles et ceux qui voient leurs heures et leur charge de travail exploser, sans pour autant le plus souvent y croire.

Des entorses aux lois instituant les 35 heures par les gouvernements qui se sont succédé, jusqu'à l'actuel projet de loi El Khomri s'en prenant aux garanties minimales elles-mêmes, la tendance paraît lourde. Qui plus est avec des effectifs toujours en baisse dans la fonction publique...

Pourtant, quel que soit le côté vers lequel on se tourne : qualité du travail et du service public rendu, incidences sur la santé, importance du facteur temps en matière d'inégalités Femmes/Hommes, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, enjeu du numérique... n'est-il pas grand temps d'inverser la pente ?

L'évolution de la jurisprudence rappelant les obligations de l'employeur, tout comme la création d'un « comité national de suivi de l'application de la réglementation du temps de travail » et d'un groupe de travail « ad hoc » au sein du CHSCT-M, obtenus au terme d'une action persévérente de l'OFICT-CGT, constituent des points d'appui dont nous devons nous saisir.

Au delà de l'application de la réglementation, c'est bien avec le progrès social que nous devons renouer, en gagnant de nouveaux droits comme le droit effectif à la déconnexion, avec la perspective d'une réduction de la durée légale du travail à 32 heures que la CGT met en avant.

Nous reviendrons sur ces points dans le cadre de la consultation que nous vous proposerons prochainement *afin de gagner effectivement une réduction de son temps de travail*.



RESPECTER LES GARANTIES MINIMALES : POURQUOI ?

Les garanties minimales sont faites pour préserver la santé des salariés.

La responsabilité de l'application de ces règles est partagée entre le salarié et l'encadrant.

Respecter ces règles, c'est respecter sa santé physique et mentale et en tant qu'encadrant, c'est une obligation réglementaire.



Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié transpose à la fonction publique de l'Etat la directive européenne temps de travail du 4 novembre 2003.

TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM

- durée quotidienne : 10h
- amplitude de la journée : 12h
- durée continue de travail : 6h
- durée hebdomadaire : 48h
- moyenne sur 12 semaines consécutives : 44h

TEMPS DE REPOS MINIMUM

- repos quotidien en continu : 11h
- repos hebdomadaire : 35h
- pause après 6h de travail : 20mn
- pause méridienne : 45 mn

(instruction relative à l'ARTT du 6 janvier 2011)

La baisse des effectifs et des moyens est à mettre en parallèle avec la tendance observée à l'augmentation des heures écrêtées ou des heures de travail non reconnues, faites en dehors de plages variables, ou ne respectant pas les garanties minimales, ou bien encore accomplies durant le week-end.

Ceci souligne l'importance d'un décompte effectif de toutes les heures de travail pour tous les agents.

Chacun-e (cadre ou non cadre) doit avoir la possibilité d'alerter sa hiérarchie dans le cas où le bon accomplissement de ses missions n'est pas compatible avec le temps de travail réglementaire.

Apprenons à dire oui, cette mission je peux la faire mais avec les moyens nécessaires !



RESPONSABILITÉ DES ENCADRANT-E-S ...

La question du non respect de la réglementation sur le temps de travail renvoie aussi, pour les cadres, à leur responsabilité vis-à-vis de leurs équipes.

L'obligation de l'employeur, personnalité morale, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents s'applique aussi à des personnes physiques.

Ainsi, un cadre laissant un agent accomplir plus d'heures que la législation ne le permet ou ne respectant pas les temps de repos obligatoires, engage potentiellement sa responsabilité à l'égard de ce dernier.

L'obligation de sécurité étant une obligation de résultat, la survenance d'un accident du travail implique un manquement à cette obligation. S'il advenait par exemple que l'agent ait un accident consécutif à un état d'extrême fatigue, elle-même due à des dépassements de temps de travail et de non respect des temps de repos ou en cas d'accident sur le lieu de travail en dehors des plages variables, la responsabilité du supérieur hiérarchique direct pourrait être mise en cause.

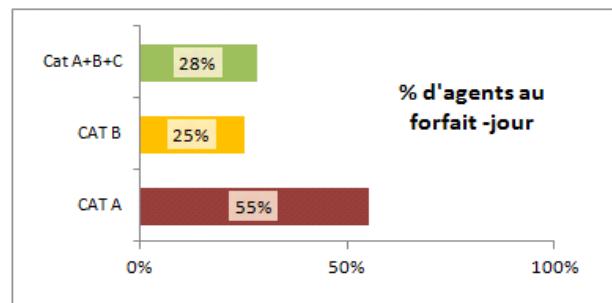
La reconnaissance du rôle contributif des cadres est donc impérative : ils ou elles doivent pouvoir agir pour que le travail ne soit pas facteur de souffrance mais participe de l'épanouissement personnel de chacune et chacun.

INFRACTIONS EN BANDE ORGANISÉE : DES SERVICES HORS LA LOI !

Les éléments transmis par la DRH lors de la réunion du comité de suivi temps de travail du 17 décembre 2015 en donnent une bonne illustration.

DREAL Nord-Pas-de-Calais : du forfait à la forfaiture !

Non contente d'enregistrer le plus fort taux d'agents au forfait, **28% contre une moyenne de 6,5%**, et d'étendre non réglementairement ce régime à la catégorie B, la DREAL s'est fait épingle pour cause de non décompte des heures de travail pour les agents sous ce régime. C'est pour cela qu'elle incite les agents dont les compteurs explosent à passer au forfait en jours. Cachez ces heures que je ne saurais voir !



DREAL Haute-Normandie : bonjour les garanties minimales !

Les journées de **+ de 10 h** et les semaines de **+ de 48 h** sont en augmentation.

En moyenne annuelle, 1 agent-e fait :

11 jours de +10 h et 6 semaines de + de 48 h

Heures écrêtées

15 364 h / an { 69 h / agent-e
2 semaines de congés
9,6 ETP

Record toutefois battu par la DGEC en Administration Centrale avec **une moyenne par agent de 89h** !

Le Secrétariat Général (AC) : champion des journées à rallonge !

Sur 10 mois, Été compris, **39** agents sont arrivés + de 10 fois avant 6h30, **226** entre 6h30 et 7h15, **370** entre 7h15 et 7h30. **100** agents sont partis le soir + de 10 fois entre 20h et 20h15, **114** entre 20h15 et 21h, 39 au delà de 21h⁽¹⁾.

63 agents ont dépassé + de 10 fois l'amplitude quotidienne de 12h, **230** la durée de travail de +10h.

Et ces chiffres ne prennent pas en compte les agents au forfait !

⁽¹⁾ les mêmes agents peuvent se retrouver sur différentes plages horaires.

FORFAITS EN JOURS : LE VER EST DANS LE FRUIT

Un décret du 25 août 2000⁽¹⁾ a repris pour la Fonction publique d'Etat la possibilité de décompte en jours prévu par la loi « Aubry II »⁽²⁾ pour certains personnels d'encadrement. Cette loi supprimait toute référence à des horaires de travail ouvrant la porte à des journées de travail sans fin. Une étude de la DARES⁽³⁾ montre par exemple qu'entre 2007 et 2011 « c'est surtout la durée travaillée par les salariés au forfait qui a nettement progressé, de plus de 120h soit l'équivalent de 2,4h par semaine ».

Les interventions de la CGT Equipement-Environnement avec son organisation des ingénieurs, cadres et techniciens ont permis de :

- limiter l'application de ce régime aux seuls cadres de 3^{ème} niveau : 6,0% des cadres A au forfait à l'Équipement contre 47,5% tous ministères confondus en 2003⁽⁴⁾;
- permettre aux cadres concernés ayant un enfant à charge de moins de 16 ans ou handicapé de relever du régime commun ;
- endiguer la volonté du ministère d'étendre le forfait en jours à toute la catégorie A voire B (le ministère a introduit dans l'instruction ARTT de 2011 la possibilité pour les cadres de 2^{ème} niveau de passer sur ce régime, toutefois seulement « à leur demande expresse »).

Une jurisprudence qui remet les pendules à l'heure

La France a été condamnée à 3 reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) pour violation de la Charte Sociale Européenne.

La Cour de Cassation a repris cette analyse à son compte⁽⁵⁾ en rappelant de surcroît les obligations de l'employeur, public ou privé, en matière de droits à la santé et au repos de ses salariés, de respect des garanties minimales, de suivi effectif des temps et charges de travail. Des attendus qui dépassent le seul champ des forfaits en jours.

Le Conseil d'Etat a annulé, dans une décision du 20 février 2013 et suite à un recours de la CGT, l'article 5 de l'arrêté interministériel du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI qui permettait quasiment d'étendre à toutes les catégories la possibilité de forfaits en jours.

(1) Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la FPE

(2) loi 2000-37 du 19 janvier 2000

(3) étude publiée en 2013 - Ministère du travail

(4) source : Etat de la Fonction Publique en 2014

(5) arrêt du 29 juin 2011 suivi de plusieurs autres



TEMPS DE TRAVAIL : LE PROGRÈS SOCIAL, VITE !

Acquérir de nouveaux droits et des garanties pour une réduction effective du temps de travail des agent-e-s qualifié-e-s à responsabilité est un enjeu d'efficacité du service public, de santé au travail, d'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous, d'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

La réduction du temps de travail est un levier de progrès social et sociétal : opportunité de créer des emplois publics facteurs de richesse, favoriser l'égalité femmes-hommes dans les postes à responsabilité... C'est possible en réorientant les 200 Mrds € d'exonérations diverses perçues par les entreprises.

À l'heure d'un usage généralisé des outils numériques, l'OFICT-CGT agira pour que le « New Public Management » - caractérisé par la contrainte par les objectifs et la recherche du moindre coût - laisse place à un management alternatif centré sur le rôle contributif de chacun-e sur l'organisation et le sens du travail, et valorisant sa dimension collective. L'encadrement doit pouvoir disposer des moyens et des effectifs pour lui permettre d'appliquer la réglementation dont il a la charge.

LA CGT ET SES ORGANISATIONS CADRES ET TECHS REVENDIQUENT

...Pour préserver sa santé et bien travailler

- le décompte de toutes heures travaillées, y compris pour les cadres au forfait en jours, les agents en télétravail et ceux en mission ;
- la prise en compte systématique des temps de déplacement en mission, et leur récupération via des systèmes de décompte adaptés type « doubles compteurs » ;
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories ;
- la limitation des forfaits en jours aux cadres de direction ;
- une évaluation formalisée des charges de travail lors de l'entretien annuel, en complément d'une évaluation collective du travail ;
- la mise en place de procédures d'alerte en cas de non respect des garanties minimales ;
- l'adaptation des charges de travail en cas de dépassement régulier ;
- l'information systématique des CHSCT du non respect des garanties minimales ;
- une réévaluation de l'offre de formation des encadrant-e-s en matière de santé et sécurité au travail.

...Pour renouer avec le progrès social et sociétal

- un droit effectif à la déconnexion, inscrit dans les règlements intérieurs, avec les moyens de sa mise en œuvre ;
- une négociation sur l'encadrement de l'usage des TIC, pour protéger le repos et la vie privée ;
- dès aujourd'hui, une évaluation de toutes les heures supplémentaires effectuées en termes d'emplois ;
- la mise en place concertée de plans de recrutement, au regard des heures effectives de travail et de la charge de travail des agents ;
- l'abaissement de la durée légale hebdomadaire de travail à 32h que la CGT revendique.

Le groupe de travail du CHSCTM, et le comité de suivi de l'application de la réglementation du temps de travail doivent être mobilisés dans ce sens.

Pour aller plus loin ensemble ...

Au sein de la Fédération CGT Equipement-Environnement, l'OFICT est à votre écoute pour répondre à vos questions ou vous envoyer de l'information.

Secrétaires : THOMAS Pierre / TATOT Fabienne

- Adresse postale : OFICT-CGT Equipement-Environnement
263, rue de Paris Case 543
93515 - Montreuil CEDEX
- Téléphone : 01.55.82.88.72 - Fax : 01.48.51.62.50
- E mail : ofict.equipement@cgt.fr
- Site : <http://ofict.reference-syndicale.fr/>

