

FICHE N° 7



Élections professionnelles 8 décembre 2022



DROIT AUX CONGÉS VERSUS RESPONSABILITÉ

Si les droits aux congés, quels qu'ils soient, s'appliquent à l'ensemble des agent-es public-ques, indépendamment de leur grade, ou de leur niveau de responsabilité, la réalité pour les cadres est souvent plus complexe !

En effet, si de nombreuses études montrent que plus de 80 % des cadres consultent leurs mails pendant leurs temps libres, ou que 69 % d'entre eux-elles, selon le baromètre UGICT-SECAFI-VIAVOICE, déclarent comme prioritaire « un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle », la prise de congés chez les cadres ne va pas toujours de soi.

En effet, les évolutions territoriales orchestrées depuis une décennie ont mis en avant la concurrence entre les territoires, donc entre les collectivités. En interne, la diffusion du new public management a été l'outil extrêmement efficace pour orchestrer au sein des mêmes collectivités de profonds changements d'organisation. Les cadres sont autant ceux-celles qui ont subi les premiers-ères ces évolutions d'inspiration libérale, issues du monde de l'entreprise, en même temps qu'ils-elles ont dû les imposer à leurs collaborateurs-rices. Incertitude, concurrence entre cadres, loyauté, productivité, « turn-over »... ont accompagné ces évolutions inédites.

Si ces changements de paradigmes ont été au début inculqués volontairement à travers différentes méthodes, comme le travail par objectifs, des formations, le team building ou divers séminaires frôlant la caricature, cette culture d'entreprise est aujourd'hui

admise chez de nombreux-euses cadres de la fonction publique territoriale. Ainsi, il n'est même plus besoin de les former ou de leur inculquer le besoin de faire toujours plus avec moins, d'être plus méritant que leurs pairs. Beaucoup ont tellement intériorisé ces dérives et les considèrent comme conformes à la normalité, qu'ils-elles sont eux-elles-mêmes les instruments de leur propre aliénation.

Alors, phénomène bien connu en France, le présentisme devient la norme et le renoncement aux congés devient un élément au service d'une exemplarité ostentatoire.

Certaines collectivités locales ont instauré un compte épargne temps (CET). Avec la mise en œuvre des 1607 h (article 47 de la loi de transformation de la fonction publique), certaines ont également fait le choix d'autoriser la monétisation d'une partie des jours déposés sur le CET.

Jusque-là, même si les dispositifs variaient d'une collectivité à l'autre, les cadres pouvaient récupérer un volume fixe de jours au regard des heures supplémentaires qu'ils réalisaient. Ainsi, dans certaines collectivités, les possibilités de dégager des RTT se

sont accrues avec l'application des 1607 h. Cela a pu apparaître à certain-es cadres comme une aubaine : ils ont pu déposer plus de jours RTT sur les CET et ainsi obtenir un complément de rémunération avec la monétisation du CET.

Mais quand le travail effectif des cadres de la fonction publique territoriale est en moyenne de 43,5 heures par semaine, non seulement le compte n'y est pas, mais, surtout, la question n'est pas de travailler toujours plus, mais de travailler moins, autour des 32 h, revendication portée par la CGT dans son ensemble afin de partager le travail, donc de recruter.

En travaillant au-delà du temps de travail réglementaire, et en ne prenant pas l'entièreté des congés auxquels ils-elles ont droit, non seulement les cadres, par cette pratique, masquent les besoins réels de recrutement, mais surtout s'inscrivent dans une marche frénétique vers l'aliénation au travail qui aura sans aucun doute à très court terme des effets catastrophiques sur leur santé au et hors du travail.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- Le collectif au centre des organisations de travail : une organisation du travail participatif et contrôlée par les agents.
- Des conditions de travail respectueuses des besoins humains : droits aux congés en fonction des besoins des agent-es et non en fonction de la pression du travail et du management.
- La suppression des comptes épargne-temps (CET) qui limitent annuellement la prise de congés par accumulation de congés non pris sur un compte et qui nient le besoin vital de périodes alternées de temps de travail et de temps de repos.
- La suppression de toute forme d'écrêtage d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées.
- La création de nouveaux droits opposables :
 - à la déconnexion ;
 - aux décomptes précis de tous les temps de travail y compris connectés et de leur comptabilisation dans le temps de travail effectif.
- De véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres de la FPT et la production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter en instance.
- 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.