



Communiqué

Charge de travail des cadres du secteur public

Ce que l'on peut lire

Les cadres du secteur public multiplient les dépassements d'horaires, à en croire le rapport de Philippe Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique, rendu public le 26 mai et qui pointe particulièrement les effets de la mise en œuvre du temps au forfait.

Plus on s'élève dans la hiérarchie de la fonction publique et plus le nombre d'heures augmente. C'est ce que relève l'un des chapitres du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, remis le 26 mai par Philippe Laurent à la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin. "Toutes les déclarations ramènent à des chiffres compris entre 45 et 70 heures par semaine", peut-on lire dans ce rapport piloté par le maire UDI de Sceaux et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, évoquant "une situation inquiétante". Et de citer les horaires recensés au sein d'une direction départementale interministérielle : "L'amplitude horaire va de 7 h 30-8 heures à 19 heures-20 heures avec quelques pointes jusqu'à 22 heures-23 heures et quelques heures de travail le week-end."

Le rapport s'est notamment penché sur l'investissement horaire de 34 chefs de bureau d'un ministère – il n'est pas identifié – où les dépassements horaires représentent en moyenne 29 jours de travail supplémentaires sur l'année et, pour un quart d'entre eux, plus de 40 jours. Tensions horaires également dans la territoriale : "En plus de son régime normal quotidien, un cadre en collectivité territoriale est tributaire du rythme des élus qui travaillent ou rencontrent les administrés à l'occasion de manifestations en soirée et le week-end."

Régime du forfait et culture du présentéisme

Le rapport Laurent fait le distinguo entre d'un côté les cadres non soumis au forfait, pour lesquels le passage aux 35 heures a amélioré la situation, eux qui disposent de nombreux jours de RTT lorsqu'ils choisissent un cycle de 38 h 30 hebdomadaires. Et les autres : "Si initialement, le forfait a été vécu comme un apport positif par les cadres pour les jours supplémentaires de repos qu'il leur procurait, il a eu tendance à devenir extensible dans un système où le cadre seul présent en permanence, notamment en soirée, doit pallier les absences de ses subordonnés."

L'encadrement supérieur est majoritairement placé sous le régime du forfait qui, dans les ministères, concerne les directeurs, chefs de service, sous-directeurs, chefs de bureau et corps d'inspection. En services déconcentrés, ce sont les équipes de direction. Un fait qui s'additionne à la culture du présentéisme, "spécifique à l'administration française, notamment en administration centrale".

Commentaires

Les cadres ont la durée de travail la plus longue

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2013 à 44,1 h en 2014. Et l'horaire annuel passe pour les cadres de 1765 h (2012) à 1867 h (2013), source inspection du PC.

Les cadres sont ceux dont la durée du temps de travail augmente le plus

Sur la période 2011-2015, la hausse du temps de travail concerne toutes les catégories, mais ce sont les cadres qui connaissent la plus forte croissance de leur temps de travail : + 5,8% annuel.

Il y a urgence à reconquérir l'autonomie et les moyens face à la charge de travail

Depuis 10 ans, au fur et à mesure que le niveau de formation des agents s'élevait et que le nombre de cadres augmentait, la pression sur le personnel qualifié n'a cessé de croître. Trop sollicités, travaillant en moyenne 10 heures, voire 13 heures ou plus par jour, soumis à une évaluation individualisée des performances, effectuant un travail invisible non rémunéré (heures supplémentaires), la dégradation des conditions de travail des cadres est sans précédent et nuit gravement à leur santé.

Une évolution du temps de travail qui va à l'encontre des aspirations des cadres

Depuis 10 ans tous les sondages montrent que l'attachement des cadres à la RTT reste stable : 65% pour les hommes, 85% pour les femmes. Les pratiques en cours sont donc totalement contraires à leurs aspirations.

Nos revendications

- Un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesure individuelle et collective du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisé avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.
- La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela supposerait d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées au-delà desquels les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.
- L'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits-jours afin de respecter le droit à la santé afin que des alertes se déclenchent systématiquement en cas de situation anormale.

Paris, le 17 juin 2016