

**TEMPS DE TRAVAIL / DROIT A CONGES**  
**REUNION DU 26.01.2021**  
**L'ANALYSE DE LA CGT ET DE L'UFICT CGT**



**32H!**

**32h pour moi, des emplois créés pour les autres**

 **32H!** Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous • [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr) 

# TEMPS DE TRAVAIL / DROIT A CONGES

## REUNION DU 26.01.2021

### L'ANALYSE DE LA CGT ET DE L'UFICT CGT

#### I/ LA PARTICIPATION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT AUX REUNIONS TECHNIQUES AVEC LA DRH

##### POSITION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS

« La CGT et l'UFICT-CGT ont participé à cette réunion, en tant qu'observateurs, afin d'entendre et écouter puis rendre compte aux agents du Grand Reims qui sont nos mandants.

**La CGT et l'UFICT ne sont pas là pour négocier des reculs sociaux.**

Le document préparatoire à cette réunion en témoigne lui-même. Le temps de conjugaison employé est le futur et non le conditionnel comme le montre l'expression en page 10 « *dans le futur règlement intérieur, on trouvera* ».

Il en va de même dans le dernier numéro d'Ensemble. Dans un article consacré au temps de travail, il est indiqué qu'à « *ce stade des échanges, c'est la solution de l'augmentation du temps de travail hebdomadaire qui se dégage* ». Or cela est faux. Le rejet de l'augmentation du temps de travail est majoritaire. Cela montre que l'employeur a déjà fait ses choix.

Au demeurant, l'autorité territoriale ne saurait limiter l'échange avec les organisations syndicales à ce type de rencontres techniques avec la DRH et se défausser sur celle-ci de ces décisions au contenu antisocial.

La CGT et l'UFICT attendent donc que soit mis dans l'agenda social une rencontre avec l'exécutif indépendamment de la saisine du Comité technique et du débat qui aura lieu au sein de cette instance ».

#### II/ RETOUR SUR LES OPTIONS DU REGIME GENERAL (SLIDES 1 ET 2)

##### POSITION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS

« La DRH souhaite connaître le retour de la CGT et de l'UFICT quant aux différentes options constitutives du régime général et de ses modalités voulu par l'employeur en matière de temps de travail et de droits à congés.

La CGT et de l'UFICT ont distribué près de **1500 tracts** et **co-organisé une Assemblée générale** du personnel qui a réuni plus de 100 collègues.

De ces deux actions, notre retour qui constitue le relais de centaines d'agents et cadres est le suivant :

- **Il existe un rejet massif de la refonte du temps de travail qui vient alourdir le climat social ;**
- A ce rejet se mêle un **sentiment d'injustice**, d'une injustice supplémentaire, voire d'une injustice de trop. C'est notamment vif pour les agents bénéficiant de jours d'ancienneté.
- Le dispositif envisagé par l'employeur est perçu comme **plus complexe** et incompréhensible que celui qui fonctionne très bien actuellement, dès lors que les règles sont connues et appliquées ; que les droits des agents sont respectés.
- Il y a une prise de conscience de ce qu'est la loi Dussopt et de l'ensemble des mesures qu'elle contient.
- Les agents ne sont pas dupes du fait que **les mesures sur le temps de temps de travail s'inscrivent dans l'austérité budgétaire.**
- Ils sont convaincus qu'elles engendreront une **dégradation de leurs conditions de travail et de leur vie.**
- Ils ont la certitude que l'employeur dispose de marges de manœuvre indépendamment de la loi Dussopt. Ils en veulent pour preuve le traitement du dossier des astreintes en 2014 et celui du RIFSEEP en 2016.
- Ils soulignent qu'en cette période de chômage important, l'employeur fait le choix d'économiser 130 postes qui auraient pu bénéficier à des salariés privés d'emplois. L'employeur ne saurait être crédible lorsqu'il nous parle (sur les plateaux télé notamment) de mesures de solidarité envers celles et ceux qui sont les plus impactés économiquement et socialement par la crise sanitaire.
- Tout cela conduit une part importante du personnel à vouloir s'engager dans un mouvement de résistance sociale, comme l'a montré l'AG du 19/01/2021. Celle-ci a appelé à la **grève le 28/01/2021**, date d'un comité technique ville de Reims et d'un bureau communautaire du Grand Reims.

### **III/ LE SUJET DU JOUR : LES SUJETIONS PARTICULIERES (SLIDES 4 A 9)**

#### **POSITION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS**

#### **« A/ LES SUJETIONS PARTICULIERES, UN DISPOSITIF PREVU DEPUIS PLUSIEURS DECENNIES**

La durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001), après avis du comité technique paritaire compétent pour **tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail ou travaux pénibles ou dangereux).**

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

**Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail, dits « RTT », à l'agent. Cette réduction annuelle du temps de travail ne consiste donc pas dans l'attribution de jours de congés annuels supplémentaires.**

En 2004, la Cour Administrative d'Appel de Paris a statué sur le sujet en précisant que les délibérations prises après avis du comité technique, doivent être suffisamment précises sur l'ampleur, les modalités de réduction du temps de travail, ainsi que sur la nature des missions, le rythme de travail, et les catégories d'agents concernés (CAA Paris, 31/12/2004, 03PA03671).

L'employeur sort de son chapeau le sujet des sujétions particulières. Or, depuis plusieurs décennies, il aurait pu appliquer ce dispositif en octroyant des réductions du temps de travail. **Il ne l'a pas fait et a donc floué les agents concernés.**

**S'il le fait aujourd'hui c'est pour s'appuyer sur les corporatismes et diviser le personnel. Il le fait aussi par ce qu'il a peur de la mobilisation du personnel.**

Au demeurant, l'employeur propose de prendre en compte les sujétions liées au temps de travail comme le travail de nuit, le travail le week-end, les horaires décalés, les équipes alternantes (agents subissant une « modulation importante du cycle de travail »), plus faciles à objectiver que la notion de pénibilité ou de dangerosité.

Cette proposition appelle deux remarques, l'une portant sur la pénibilité et l'autre sur la reconnaissance pécuniaire des sujétions particulières.

## **B/ L'INDECENT REJET DES NOTIONS DE PENIBILITE ET DE DANGEROISITE**

Des élèves administrateurs territoriaux dans un rapport de 2017, intitulé « Réorganiser les temps de travail dans la fonction publique territoriale : méthodes et bonnes pratiques »<sup>1</sup> et commandé par l'ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES COLLECTIVITES (ADRH-GCT), ont observé que **la reconnaissance de la pénibilité est la source de la reconnaissance de sujétions particulières.**

**La position de la DRH sur le slide 5 apparaît donc comme curieuse. La CGT et l'UFICT-CGT considèrent le rejet des notions de pénibilité et de dangerosité au prétexte de la difficulté de les objectiver comme fallacieux.**

Si le concept de pénibilité était aussi difficilement objectivable comme expliquer que le CNFPT a réalisé une étude de 34 pages intitulée « *La prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales* »<sup>2</sup> ?

Comment expliquer que l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose un dossier de 22 pages sur la pénibilité au travail?

<sup>1</sup> <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/files/2021/01/etude-temps-de-travail-rapport-vf.pdf>

<sup>2</sup> <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/files/2021/01/P%C3%A9nibilit%C3%A9-au-travail.pdf>

Et quid du code du travail ? Son article **L 4121-31** définit la pénibilité comme: avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à - des contraintes physiques marquées, - un environnement physique agressif ou - certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

**En évacuant les notions de pénibilité et de dangerosité, l'employeur se soustrait à ses obligations en la matière.**

Comme le rappelle la CNRCAL, La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012, ont créé l'obligation pour tout employeur public ou privé d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

L'acceptation la plus couramment retenue de cette notion consiste à considérer qu'elle résulte des conditions de travail. Il s'ensuit que ce ne sont pas nécessairement les métiers qui induisent le risque de pénibilité mais les contraintes de travail qui leur sont associés. Ces contraintes peuvent varier dans le temps, tout comme la manière dont elles sont ressenties par les travailleurs.

La pénibilité peut avoir des conséquences sur l'état de santé des travailleurs, mais, à l'inverse, un état de santé déficient peut accentuer, voire rendre insupportables les contraintes du travail.

Enfin, le mal-être au travail peut également interagir sur le ressenti de la pénibilité ou en constituer une des conséquences.

La méthode de travail que nous propose l'employeur met donc de côté tous ces aspects, notamment les contraintes de travail et leurs conséquences sur l'état de santé des travailleurs.

Il en résulte également que l'employeur assèche de la liste des sujétions particulières des fonctions soumises à de fortes pénibilités.

La CGT et l'UFICT ne retrouvent donc pas dans les listes établies sur les slides 7 et 8 des fonctions qui apparaissent comme particulièrement pénibles dans l'étude de 34 pages du CNFPT précitée et intitulée « *La prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales* ».

Il s'agit notamment :

- De métiers des interventions techniques
- De métiers des services à la population
- D'autres activités et métiers dont l'usure professionnelle peut apparaître plus transverse ou moins lisible...

Comme les métiers de la voirie, des espaces verts, des bâtiments, du social (CCAS), de la restauration collective, de l'encadrement (RPS).

Le biais méthodologique de la DRH induit donc la réduction du nombre de bénéficiaires d'un régime qui se veut avantageux.

### **C/ LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE PECUNIAIRE DES SUJETIONS PARTICULIERES DANS LE RIFSEEP OU LE RI**

Dans le rapport précité des élèves administrateurs territoriaux de 2017 ceux-ci observent que « *certaines collectivités choisissent de traiter les sujétions particulières, non pas en dérogeant au plancher des 1 607 heures, mais par le régime indemnitaire, notamment dans le cadre de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)* ».

#### **Qu'en est-il au sein des administrations territoriales rémoises ?**

Si ces sujétions ne sont reconnues dans le RIFSEEP dont le S signifie sujétion, l'employeur floue financièrement des centaines de collègues depuis 2017 !

Si ces sujétions sont reconnues pécuniairement dans le RIFSEEP (apparemment pour les métiers insalubres selon la DRH), la solution proposée pour l'avenir par l'employeur n'est-elle pas bancaire juridiquement ?

Premièrement, cette solution consisterait à reconnaître le service fait une première fois par un volet financier (RIFSEEP) puis une seconde fois par un volet octroi de jours de repos (au nombre bien maigre au passage) ; ce pour le même service fait. Qu'en dirait le contrôle de légalité ?

Deuxièmement, cette solution conduirait des agents connaissant des sujétions particulières découlant de situations professionnelles de pénibilité à un traitement différencié :

- Un groupe disposant d'une double reconnaissance pécuniaire et en jours de repos de ses sujétions
- Un groupe ne bénéficiant que d'une simple reconnaissance (voire aucune) de ses sujétions, avec pour l'employeur une belle économie sur le dos de ces agents et cadres.

Cela est contraire au principe de l'égalité de traitement auquel sont attachées la CGT et l'UFICT-CGT, mais aussi au principe d'équité mis en avant par l'employeur pour justifier ses propositions.

Dans ces 2 hypothèses, la solution retenue, souffrirait d'une très forte insécurité juridique. La CGT et l'UFICT-CGT n'hésiteraient pas à exploiter celle-ci devant le juge administratif.

Pour conclure, les propositions faites en matière de sujétions particulières montrent que l'employeur est prêt à aménager le droit dans le sens qui lui sied, c'est-à-dire favorablement à son projet de mandat en matière de personnel qui consiste à réduire le coût de la main d'œuvre que nous sommes et à balayer tous les droits agents qu'il pourra.

En témoigne le fait que sujétions particulières ou pas, tous les agents verront leur 6<sup>ème</sup> semaine de congés, leurs jours d'ancienneté et les ponts supprimés... ».

## **IV/ LA SUITE DES EVENEMENTS (SLIDE 11)**

### **POSITION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS**

« La suite du menu que nous propose la DRH semble constituée pour la CGT et l'UFICT-CGT de plats qui pourraient s'avérer être indigestes.

Il est ainsi proposé « Rapidement : définition des temps de douche et d'habillage (agents concernés, durée, conditions ...) ». Le sujet mérite d'être traité autrement que rapidement. Nous craignons que l'employeur n'en profite, une nouvelle fois pour réduire les droits des agents en la matière.

Il en va de même pour la « réflexion sur les directions pouvant annualiser le temps de travail ». Nous notons que la DRH ne prend même pas le soin d'expliquer en quoi l'annualisation pourrait être bénéfique pour les agents.

Or, le bilan officiel établi par la DARES dans un de ses rapports<sup>3</sup> sur les conséquences de l'annualisation est particulièrement critique : « *Les salariés insistent en revanche sur la convergence et la congruence d'un ensemble de contraintes qui signalent une pénibilité accrue : densification du temps travaillé (ce temps est désigné comme le premier sacrifié de la RTT), pauses raccourcies, sacrifice du temps de discussion avec les collègues, renforcement du contrôle des horaires, difficulté d'adaptation à la charge de travail accrue...* ». Ce qui fait apparaître l'annualisation comme une sujétion particulière... C'est pour cela que la CGT et l'UFICT-CGT au plan local comme national demandent l'abrogation de tous les dispositifs d'annualisation dans la Fonction publique territoriale. **L'annualisation constitue une sujétion particulière. Un bilan de son application au Grand Reims et à la Ville doit être fait.**

**La CGT considère que tous les agents du service public sont soumis à des sujétions particulières (c'est d'ailleurs ce qui est à l'origine du statut). En reconnaissant ce fait pour tous les agents, l'employeur pourrait juridiquement maintenir nos droits à congés !**

La litanie de tous ces sujets techniques masque une chose : l'absence de l'autorité territoriale.

La CGT et l'UFICT-CGT demandent donc urgemment une rencontre avec l'employeur sur la question du temps de travail, réintégrée dans une vision plus large : la politique RH envisagée par l'exécutif pour le reste du mandat. »

**LE DOCUMENT DE LA DRH :** <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/01/temps-de-travail-le-document-presente-par-la-drh-lors-de-la-reunion-du-26-01-2021/>

**Prochaine réunion : mardi 9 février**

---

<sup>3</sup> <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/files/2021/01/DE100.pdf>