



Journal des Territoriaux de Bourges, Bourges Plus & CCAS

Spécial 1.607 heures

LES DESSOUS DU PASSAGE AUX 1.607 H : UNE AUBAINE POUR L'EMPLOYEUR MAIS PAS POUR LES AGENTS... !

Notre situation actuelle en matière de temps de travail et de droits à congés

C'est sous la municipalité de Jacques Rimbault (1977-1993) qu'a été signé un accord abaissant le temps de travail à 35 h hebdomadaires. Cet accord, plus favorable que les règles qui prévalaient alors pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, avait pour objectifs : améliorer les conditions de travail et de vie des agents, créer des emplois, compenser partiellement des rémunérations inférieures à celles du privé. Il s'agissait d'un véritable progrès social qui positionnait alors Bourges en tête des collectivités territoriales en matière de temps de travail.

Actuellement, nous bénéficions encore d'un **régime plus avantageux que celui des 35 h par semaine** (qui ne prévoit que 25 jours de congés annuels), **grâce à nos jours de repos « extralégaux »** : 2 jours de congés annuels en plus du minimum légal de 25 jours + 1 jour de pont + 1 jour du Maire/Président + 1 jour de récupération de jours fériés mobiles.

Ces congés extralégaux ne sont pas une anomalie mais une avancée sociale qui n'a rien de honteux : ils sont juste plus favorables que le minimum légal !

Le projet de nos deux autorités territoriales, Monsieur le Maire et Madame la Présidente

Nous ramener à 35 h effectives par semaine (soit 1.607 h à l'année), **en supprimant nos 5 jours de repos extralégaux.**

En effet, nos deux autorités territoriales estiment que les agents ont « **trop de congés** » ! Non ! Les agents en ont juste **plus que le minimum légal** ! C'est comme si l'on disait qu'un salarié payé au SMIC est trop payé !

Cette perte de jours de congés correspond à **une semaine de travail supplémentaire par an (soit 35 h) sans compensation salariale.**

Une véritable aubaine pour l'employeur

L'augmentation du temps de travail, qui est à la fois facteur de fatigue, d'usure professionnelle et de tension pour les agents, est conçue comme une opportunité considérable pour permettre à l'employeur de **faire des économies sur le dos et la santé des agents.**

En effet, si cette mesure est adoptée dans nos 3 collectivités, cela signifie que l'ensemble des 1.908 agents (titulaires, contractuels sur emplois permanents, contractuels sur emplois non-permanents : chiffres 2019) travailleront chacun 35 h de plus par an, soit 66.780 h au total. Cela représente une somme de près de 1,5 million d'euros. C'est **l'équivalent de 41 à 43 postes qui pourraient être supprimés ou, au moins, non créés !**

Des conséquences néfastes pour les agents

En résumé, les 1.607 heures, c'est travailler plus à salaire constant : donc **travailler plus pour gagner moins !**

Avec ces postes liquidés ou non-crés, nos collectivités offriront des services publics dégradés à la population **en aggravant la charge de travail** dans des services déjà sous tension.

Cette surcharge de travail viendra d'ailleurs s'ajouter à celle **déjà engendrée actuellement par des années de non-remplacements des agents partis en retraite !**

Les agents de nos collectivités ne doivent **pas servir de variable d'ajustement budgétaire** au détriment d'un service public de qualité !

Qui pourrait accepter de travailler plus alors que la crise sanitaire a poussé des centaines de milliers de travailleurs dans la précarité et le chômage ? **Ne serait-il pas plus juste d'embaucher**, notamment des jeunes ?

La CGT se prononce donc contre le vol des congés, contre le travail bénévole et pour des créations de postes !

Des « compensations » pour les agents : halte au mensonge !

L'employeur nous propose de « compenser » la perte des 5 jours de congés en généralisant des rythmes de

travail supérieurs à 35 h par semaine accompagnés de RTT (par exemple : 36 h par semaine + 6 RTT par an, ou 37 h 30 par semaine + 15 RTT par an...). Il prétend ainsi maintenir les droits à congés (un droit fondamental) en **transformant ceux-ci en RTT** : cela est à la fois un **mensonge et une manipulation** !

En effet, **les RTT ne sont pas des congés payés** : elles sont générées par votre temps de travail hebdomadaire supplémentaire. C'est l'agent lui-même qui « se crée » ses RTT. Il s'agit donc **en fait de récupération d'heures effectuées en plus des 35 h hebdomadaires**, ce qui n'a rien à voir avec des congés !

Ainsi, quel que soit le rythme de travail hebdomadaire qui leur sera imposé (35 h sans RTT ou plus avec RTT), **tous les agents travailleront 1.607 h à l'année et perdront 5 jours de congés** !

Contrairement à ce que dit la Direction générale, le passage aux 1.607 h n'est pas une opportunité « gagnant-gagnant » : le gagnant c'est l'employeur et les perdants, comme d'habitude, ce sont les agents!



La position de votre syndicat CGT

Pour la CGT, la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP ou loi Dussopt) du 6 août 2019, invoquée par l'employeur pour justifier le passage aux 1.607 h, est une attaque de plus pour liquider le statut des fonctionnaires. ***Nous contestons donc en bloc l'application de cette loi !***

Nous nous félicitons des nombreuses mobilisations qui sont en cours contre les dispositions de cette loi et notamment le vol des congés.

Nous nous félicitons aussi que des élus locaux aient pris position publiquement contre ce vol des congés.

DÉNONCIATION DE LA MÉTHODE DES GROUPES DE TRAVAIL ET DU CALENDRIER INTENABLE

26 ateliers en un mois, avec des agents de terrain, des encadrants et des représentants des organisations syndicales : une véritable méthode « **En marche !... au pas de course** » !

Ces ateliers ont été précédés de 19 réunions entre DGS, DG et chefs de services...

Sous couvert de « dialogue social » et de « démarche participative », cette constitution d'ateliers a été **une véritable parade au risque de mécontentement des agents**. En effet, dans ces groupes de travail, des agents volontaires ont été invités à formuler eux-mêmes des

propositions de rythmes de travail pour les différents métiers, qui vont servir en quelque sorte d'approbation avec une fausse concertation.

Certains points ayant été jugés hors-sujet (sous-effectifs dans certains services, dérogations possibles aux 1.607 h...), nous pensons que les **propositions et scénarios souhaités par nos autorités territoriales étaient déjà actés** avant même la réunion des groupes de travail.

Chacun sait par expérience que lorsque des groupes de travail sont créés, c'est que le projet est déjà bien ficelé !

Votre syndicat CGT **a longuement hésité avant de participer** à ces groupes mais a finalement **refusé la politique de la chaise vide**. Nous ne regrettons pas notre participation car, même si la parole était parfois monopolisée par certains chefs de service, nous avons appris beaucoup grâce aux témoignages des agents de terrain : notamment de nombreux problèmes et disparités de traitement que la DRH ignorait elle-même !

Pendant, nous sommes au regret de constater qu'avec ces groupes de travail, **les organisations syndicales et les agents se sont fait « promener »...** ! La collectivité a ainsi gagné du temps, dans un **calendrier d'application déjà beaucoup trop rapide** : consultation du CT prévue en mars-avril, passages en conseil municipal et conseil communautaire prévus en mai-juin pour une entrée en vigueur dès septembre 2021 !



COMMENT EMPÊCHER LA MISE EN ŒUVRE DES 1.607 H ?

Contrairement à ce qu'ils prétendent, le Maire, Monsieur GALUT, et la Présidente, Madame FÉLIX, peuvent ne pas appliquer le passage aux 1.607 h de travail annuel pour tous les agents et rester sur le régime actuel (1.568)...

... parce que :

La Constitution affirme la libre administration des collectivités territoriales (article 72)

La Ville de Bourges a délibéré en 1985 sur le passage aux 35 heures hebdomadaires, soit bien avant la Loi Aubry de 1998 sur les 35 heures. Ce choix a été possible en application du **principe constitutionnel de libre administration des collectivités**. Ce principe est **toujours d'actualité** : **il peut donc être appliqué pour maintenir notre régime de temps de travail actuel. La loi de**

Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 (loi TFP) n'oblige pas les collectivités à porter le temps de travail à 1.607 h.

L'article 47 de la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 oblige les collectivités à abroger les délibérations prises avant 2019 sur le temps de travail mais ne les oblige aucunement à porter le temps de travail annuel à 1.607 h.

Elles devront, certes, définir à nouveau par délibération les règles relatives au temps de travail de leurs agents mais ce sont toujours les collectivités qui fixent « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents ». **La durée est donc laissée au libre choix des collectivités.**

De nombreux **élus, tous de gauche, engagés pour les conditions de travail de leurs agents** s'inscrivent déjà dans cette **logique de maintien du temps de travail existant**. Sept maires du Val-de-Marne (Bonneuil-sur-Marne, Chevilly-Larue, Fontenay-sous-Bois, Gentilly, Ivry-sur-Seine, Villejuif, Vitry-sur-Seine), le président du Conseil Départemental du Val-de-Marne et le président de l'Établissement Public Territorial « Grand Orly Seine Bièvre » ont même décidé de s'opposer à cette injonction du gouvernement pour **préserver les acquis de leurs agents**, en s'exprimant publiquement sur ce point ou en envisageant un recours auprès du tribunal administratif.

La loi de Transformation de la fonction publique prévoit des dérogations

L'article 47 de la loi TFP, visant à harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale, oblige les collectivités à abroger les délibérations prises avant 2019 sur le temps de travail. Toutefois, la loi TFP prévoit des exceptions : ainsi ne sont pas concernés par cette évolution :

- les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics et aux cycles de travail qui en résultent :
 - travail de nuit,
 - travail le dimanche,
 - travail en horaires décalés (dont embauche avant 7 h, débauche après 20 h, travail de nuit, travail habituel le samedi, travail habituel le dimanche...)
 - travail en équipes,
 - modulation importante du cycle de travail,
 - travail pénible ou dangereux,
- les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

De plus, l'administration se doit de faire le recensement de tous les postes qui répondent à ces critères (horaires atypiques et pénibilité).

L'autorité territoriale nous explique que le passage aux 1.607 heures est imposé par l'application de la loi TFP et qu'elle ne peut rien contre cette loi. Mais, si cette loi s'impose, **pourquoi ne pas appliquer les régimes dérogatoires qu'elle prévoit pour réduire la durée annuelle de travail du plus grand nombre d'agents possible ?**

A cette question, posée par la CGT en ateliers dits « de dialogue social », la Directrice Générale des Services (Mme CHOCHOY) et le Directeur des Ressources Humaines (M. BERNARD) répondent par un refus catégorique !

D'ailleurs, lors du dernier atelier en date (30 mars), la CGT et FO ont **interpellé M. STOQUERT** (membre du bureau communautaire délégué aux Ressources Humaines) pour **savoir s'il était au courant des dérogations possibles aux 1.607 h**. Devant sa **réponse négative**, alors que Mme CHOCHOY nous avait assurés que les adjoints au Maire et à la Présidente étaient **informés de ces dérogations et souhaitaient ne pas les appliquer (!)**, M. STOQUERT a quitté l'atelier. La DGS a alors mis fin à cette réunion de manière autoritaire : **elle a claqué la porte des ateliers de dialogue social autour des 1.607 h** en déclarant qu'elle terminerait le projet **« toute seule dans son bureau » !**



Pour la CGT, l'augmentation du temps de travail des agents de nos 3 collectivités à 1.607 heures par an n'est donc pas une obligation : c'est clairement un choix politique de Monsieur GALUT et Madame FÉLIX de faire des économies sur le dos des agents !

LA POSITION DE VOTRE SYNDICAT CGT : NON AU CHANTAGE, OUI AU PROGRÈS SOCIAL... GRÂCE À VOTRE MOBILISATION !

La CGT dénonce aussi le **chantage de la Direction Générale** : « **sans passage aux 1.607 h pour renflouer les caisses de nos 3 collectivités, il n'y aura aucune avancée possible pour les agents en matière de politique de ressources humaines : ni rattrapage de la politique de rémunération (alignement des régimes indemnitaires de la Ville et du CCAS sur celui de l'Agglo), ni possibilité de monétisation des jours stockés sur les CET pour les agents de la Ville ou du CCAS (alors que c'est déjà possible pour les agents de Bourges Plus), l'amélioration des conditions de travail sera rendue plus difficile et sera limitée... »**

Quoi qu'il en soit, même si nous acceptons le passage aux 1.607 h, les « améliorations » proposées par la Direction Générale ne sont que des paroles, sans aucun engagement écrit.

Et même si ces promesses se traduisent dans les faits, sachez qu'elles seront financées par les agents eux-mêmes, qui travailleront 5 jours de plus à l'année non rémunérés.

En résumé, la Direction Générale propose de **gagner de l'argent sur le dos des agents et de leur redistribuer des « compensations financières » qui ne seront que des miettes par rapport aux sommes récupérées !**

Personne ne peut être dupe d'une telle manipulation et d'une telle régression de nos droits !

Pour la CGT, les améliorations de la politique de ressources humaines (régime indemnitaire, temps de travail, conditions de travail...) ne doivent pas être conditionnées par le passage aux 1.607 h, qui n'est pas une fatalité, contrairement à ce que nous répètent Monsieur le Maire et Madame la Présidente.



C'est pourquoi, la CGT revendique :

- le maintien du temps de travail et des droits à congés actuels des agents de nos 3 collectivités,
- la revalorisation immédiate du régime indemnitaire de l'ensemble des agents de nos 3 collectivités,
- des créations de postes pour satisfaire les besoins de la population partout où cela est nécessaire.

Comment agir ? Faites-vous entendre !

La Direction Générale a demandé aux syndicats de ne pas communiquer aux agents les documents relatifs à l'augmentation du temps de travail avant la fin des ateliers dits « de dialogue social ». Pourquoi ? Parce qu'elle craint votre mobilisation !

Dans toute la France, de nombreux collectifs d'agents et de salariés, souvent organisés en intersyndicales, sont dans l'action pour refuser ce recul social : Paris, Reims, Toulouse, Nantes, Lille, Le Havre, Rouen, Dieppe...

Rien n'est donc inéluctable avec la mobilisation la plus large des personnels de nos 3 collectivités et l'unité syndicale !

RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE EXCEPTIONNELLE

Rien n'est inéluctable avec la mobilisation la plus large des personnels de nos 3 collectivités et l'unité syndicale !

C'est pourquoi votre syndicat CGT informe et invite l'ensemble des agents des services de la Ville, de l'Agglo et du CCAS à venir en débattre tous ensemble lors d'une réunion d'information syndicale exceptionnelle :

**le MARDI 4 MAI 2021 de 10 h à 12 h
devant l'entrée de l'ancienne Mairie de BOURGES
(parvis de la cathédrale)**

Cette réunion se tiendra peu de temps avant le prochain conseil municipal dans le cadre de l'heure d'information syndicale mensuelle :

**tous les agents des services concernés (soit l'ensemble des agents des 3 collectivités) peuvent y participer sans perte de traitement.
C'est un droit statutaire : Faites-le respecter !**

Prévenir 72 h avant votre service pour participer à l'heure d'information.

A cette occasion, la CGT lancera une pétition contre le vol de nos congés et viendra à la rencontre de tous les personnels pour qu'ils expriment leur rejet de cette mesure.

Nous comptons sur vous pour la signer de la manière la plus massive, afin de faire taire la Direction Générale qui prétend que le passage aux 1.607 h est une chance pour les agents et que beaucoup d'entre eux le veulent !