

Solidaires finances

14 Juin

**Agents des Finances,
Fonctionnaires, Salarié(e)s du privé,
Tou(tes) Concerné(e)s !**



Public/privé... mêmes combats !

« Cette réflexion (sur le temps de travail dans la Fonction Publique) apparaît d'autant plus nécessaire que d'importants chantiers s'ouvrent sur le champ du travail dans le secteur privé dont les pratiques et les mentalités connaissent des évolutions rapides auxquelles la fonction publique ne pourra rester étrangère. »

Ce n'est pas **Solidaires Finances** qui l'écrit, mais Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dans son rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique. Rapport (mis en ligne depuis le 26 mai sur le site de la Fonction Publique : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/2016-rapport-Laurent-temps-de-travail-fp.pdf>) dont la remise avait été décalée officiellement par Matignon « pour des raisons de calendrier ».

Les enjeux et leur convergence se confirment tant pour le secteur privé que pour le secteur public. L'attaque sous-jacente au statut général de la Fonction Publique, illustrée également au passage par exemple par les « lignes directrices » de la DGFiP et la proposition de modifier les règles de gestion en cas de changement de grade, rejoint l'inversion de la hiérarchie des normes contenue dans la loi travail.

► Primauté du droit de l'actionnaire... sur ceux des salariés, citoyens et usagers !

Mais la loi travail ne se résume pas à cet aspect tout comme les atteintes au service public et à la Fonction publique. **L'article 1 subordonne les libertés et droits fondamentaux de la personne aux nécessités de l'entreprise**, tout comme la casse des services publics soumet les besoins des usagers à l'objectif dogmatique de réduction de la dépense publique.

Quand les deux se croisent, cela se traduit par moins d'emplois publics, des licenciements facilités dans le secteur privé, un chômage toujours aussi élevé et un recul des garanties et couvertures sociales, plus de bénéfices pour les capitaux privés, moins de prise en charge collective payée par l'impôt, plus de services payants et un transfert de charges vers les personnes physiques et les familles quand elles ne sont pas abandonnées en rase campagne.



► Démocratie censitaire... coups de force permanents !

Partout la déréglementation progresse là où reculent le droit à un débat contradictoire et l'espace de l'exercice démocratique. En recourant d'emblée au 49.3, le gouvernement a stoppé net tout débat parlementaire à l'Assemblée Nationale sur la loi travail.

Demain, avec cette loi travail, l'employeur pourra s'appuyer sur l'avis favorable de syndicats ne représentant que 30% des voix aux élections professionnelles. Un seul pourra demander et ce, contre l'avis des syndicats majoritaires un référendum. Dans le cadre par exemple d'un « accord de maintien et de développement de l'emploi ». Patron qui pourra, toujours avec cette loi, invoquer une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois pour menacer d'un « plan social ». et effectuer un chantage aux licenciements, de fait facilités par la même loi. Si, dans un premier temps, ces « consultations » ne pourront être mises en œuvre qu'en matière de durée du travail, le projet de loi prévoit que ce dispositif soit étendu à l'ensemble des chapitres du code du travail.

De la même façon le Premier Ministre déroge au principe actuel de l'accord de syndicats représentant la majorité des fonctionnaires pour passer PPCR en force, avec pour seuls objectifs de favoriser une mobilité contrainte dans le but d'accompagner la réforme territoriale et gérer les suppressions incessantes d'emplois.

Partout, dans les ministères économiques et financiers où les restructurations/fusions/dissolutions prolifèrent, les directions ne se donnent même plus la peine d'un semblant de « dialogue social » sauf à cocher les cases d'un agenda où la parole des représentants du personnel n'est susceptible d'être prise en compte que si elle accompagne les décisions déjà prises par l'administration.

► Temps de travail, temps de vie... à la disposition de l'employeur !

Les tentatives de dérégulation du temps de travail contenue dans la loi Travail sont explicites et demeurent un enjeu essentiel à la mobilisation des salariés : extension des forfaits jours, modulation du temps de travail sur 3 ans, fractionnement des heures de repos, garanties de certains congés spécifiques supprimées par la loi, durée de la journée de travail étendue et baisse de la rémunération des heures supplémentaires par simple accord d'entreprise, changement de date des congés payés au dernier moment, temps partiel aux horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance et avec heures complémentaires moins payées ...

Les fonctionnaires non concernés ? S'il fallait en douter, le rapport commandé par Manuel Valls à Philippe Laurent vient rappeler que ce sujet est toujours sur la table de travail du gouvernement. Rappelons au passage que la mise en œuvre des 35 heures ne s'est pas traduite dans la fonction publique par l'obligation de création d'emplois. C'est même tout le contraire qui s'est produit avec les suppressions massives que nous connaissons et dont souffrent de façon « exemplaire » les MEFs.

La question de la flexibilisation du temps de travail est donc au cœur des 34 préconisations du rapport Laurent qui précise que - nous l'avons déjà vu avec la loi travail - « le temps de travail est une notion complexe car sa composition est multiple (durée réglementaire, congés, absences de natures juridiques diverses, heures supplémentaires,...) ».

Parmi ces préconisations : annualisation du temps de travail dans les services de l'État et les établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité, distinction entre jours de congés et jours RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent, obligation annuelle de temps de travail de 1607 heures quelque soit le nombre de jours fériés, bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour, 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours RTT, fin de la sur-rémunération du temps partiel à 80 et 90%, empêcher la génération des heures supplémentaires par les agents eux-mêmes, forfaits jours obligatoires pour les postes pour lesquelles les nécessités de service l'exigent...

► Médecine du travail... finie la médecine de prévention !

La loi travail modifie fondamentalement le rôle des médecins du travail qui seront ramenés à se contenter d'attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et « de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ». Ce schéma constitue une inversion fondamentale de logique : c'est en effet le salarié qui doit s'adapter ou être adapté aux conditions de travail dans l'entreprise, ou être privé du poste, non à celles-ci de tenir compte d'une nécessaire préservation de son état de santé à travers l'adaptation du poste à tout travailleur potentiel.

Comment penser là également que cette conception ne s'étendra pas au secteur public ? Un seul exemple. Alors que le rapport Laurent considère que : « la notion même de temps de travail a beaucoup évolué ces dernières années avec le développement des technologies permettant de travailler en-dehors des heures habituelles de bureau » et que « la conception traditionnelle du temps de travail comme l'organisation des services doivent être reconsidérées au regard de ces nouveaux enjeux numériques », quel pourra être concrètement demain le rôle de la médecine de prévention des ministères économiques et financiers dans le cadre du développement du télétravail pour lequel un arrêté sera soumis à avis d'une prochaine réunion du CTM, tout ceci alors que les fermetures d'implantations se multiplient dans nos ministères sur fond d'obsession de réduction du parc immobilier de l'État ? **Comment pourront être appréciés les risques professionnels et psycho-sociaux au regard de la charge de travail** et de la difficile séparation des vies privée et professionnelle de l'agent en télétravail à domicile, sans compter l'obligation et la responsabilité pour ce dernier, comme le prévoit le projet d'arrêté, de « prévoir un espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par l'administration », espace dont il devra garantir la conformité des installations attendue par l'administration et « assurer la mise aux normes » et la couverture par son assurance habitation ?

C'EST UNE LOGIQUE LIBERALE GLOBALE QUI EST EN MARCHÉ !

ATTAQUE GLOBALE, REPONSE GLOBALE !



**Toutes et tous dans l'action,
à la Manifestation Nationale
Le 14 juin à Paris
C'est dans la rue qu'ça s'passe
Contre la loi travail**

