

Ce numéro spécial « Réduction du temps de travail » prolonge celui consacré aux retraites en juin dernier. Il fournit des éléments d'analyse et de réflexion proposés par la FSU sur l'un des moyens déterminants d'améliorer le service public et pour contribuer à la lutte contre le chômage. Il est tiré en nombre. Diffusez-le autour de vous.

Alors que l'ensemble de la société se pose la question des 35 heures, à la lumière des déclarations du Premier ministre sur le plein emploi, il y a principalement trois mauvaises raisons mises en avant pour que la réduction du temps de travail ne concerne pas la fonction publique. D'abord, c'est bien connu, les enseignants et autres fonctionnaires « bullent » alors que d'autres « bossent », comme le laisse subtilement entendre, après d'autres, le *Nouvel Obs* ! La deuxième raison a déjà été avancée par Alain Madelin, quand celui-ci se voyait un avenir politique radieux, « il y a trop de fonctionnaires... il ne faut renouveler qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ». Dès lors, comment se poser la question d'une réduction du temps de travail quand il faudrait réduire le nombre de gens qui le font ? Il serait d'ailleurs injuste de lui attribuer la paternité de cette deuxième idée sans dire qu'il partage bien évidemment la première... La troisième est plus récente et elle a des adeptes au cœur même de la fonction publique. C'est tenter d'empêcher toute solidarité entre le secteur public et le privé sous prétexte de le protéger des régressions qui frappent ce dernier. Le point commun, c'est l'aveuglement devant cette évidence : tous les sondages et enquêtes d'opinion montrent l'attachement de l'ensemble des Français au travail et à la mission effectués par les travailleurs du service public. Ils considèrent même qu'il faut plus et mieux d'édu-

Réduction du temps de travail et emploi public : un formidable défi

cation, de santé, de justice, etc. Et, ils sont particulièrement exigeants sur les besoins nouveaux en matière de lien social. La démocratie et la justice sociale exigent un renforcement des services publics...

Oui, le chômage, la précarité, l'exclusion doivent être réintégrés dans le débat sur la réduction du temps de travail pour tous. Oui, le plein emploi est une perspective politique et sociale majeure... Oui, la réduction du temps de travail pour tous doit être un levier essentiel pour y parvenir. Oui le privé, mais aussi les services publics doivent apporter leurs contributions à ce formidable défi.

Ce n'est pas un hasard si certains réfutent l'utilité du développement des services publics. Il faut bien admettre que les plus acharnés sont ceux qui ont les moyens de recourir à des services privés. Et leur enfants, à quelques exceptions près, n'ont pas de problème d'avenir ! On remarque d'ailleurs que les plus bruyants zéloteurs du « trop de fonctionnaires » deviennent étrangement silencieux quand il s'agit de déterminer concrètement où trancher dans le vif. Trop d'enseignants ? Trop d'infirmières ? Trop de policiers ?

Alors, sans doute, à la question posée « la réduction du temps de travail, est-ce pour vous une priorité ? », les gens ne répondent pas oui massivement dans ce contexte de chômage grave. Mais si la question posée était « êtes-vous favorable à une réduction de travail qui permette d'avancer vers la résorption du chômage ? » la réponse serait bien sûr tout autre.

L'actualité devrait pourtant nous le faire entendre. Au-delà des divers messages que nous adresse la jeunesse quand elle manifeste, il y en a un qui est dramatique : comment un jeune pourrait-il « accepter » que la société ne veuille pas de lui ? Qu'il n'y ait pas une place pour lui ?

Etre sans emploi, c'est très dur, et les 18-25 ans sont deux fois plus au chômage que leurs aînés ! Partir des besoins à satisfaire, anticiper sur les évolutions des nouvelles technologies, des nouveaux métiers, voilà la démarche que nous opposons à tous ceux qui avancent le pied sur le frein : le MEDEF qui pense d'abord à ses propres profits, le ministre de la Fonction publique qui, au nom du refus a priori de créations d'emplois, cherche à écarter la majeure partie des personnels de cette mesure...

Et nous voulons aussi que soit mise sur la place publique la réalité du travail dans les services publics, non pas à partir d'approximations globalisantes, mais après examen exhaustif de la réalité et de sa complexité et, qu'à partir de cette nécessaire transparence et après un débat approfondi, des décisions soient prises.

L'ensemble du syndicalisme est lui aussi interpellé ! Une initiative syndicale de grande ampleur est nécessaire... Comment, au-delà de la diversité légitime des approches, ne pas se « rassembler » aujourd'hui sur ces objectifs ?

Monique Vuillat, Daniel Le Bret, secrétaires généraux de la FSU

Sommaire

Des fonctionnaires témoignent

Notre travail ? Parlons-en !

La FSU propose

Un rôle décisif pour l'emploi public

Une unité prometteuse

Ce 4 pages a été réalisé sous la coordination de Gérard Aschieri avec les contributions du secteur situation des personnels de la FSU et des syndicats nationaux.

Le temps réel

TOS, la mauvaise affaire des 1 677 heures

En 1993, le service des TOS passait de 41 heures à 39 heures, mais le gouvernement introduisait l'annualisation. Leur service annuel était calculé sur la base de 43 semaines de travail : 1 677 heures sur l'année, moins les jours fériés, soit l'équivalent de 30 à 40 heures. Parmi les arguments avancés, l'idée que cela leur permettrait de conserver les 9 semaines de congé dont ils disposaient jusqu'alors. Et à présent on prendrait prétexte de ces 9 semaines pour leur refuser une réduction significative de leur temps de travail !

Infirmières : jusqu'à 91 heures de présence !

Une infirmière dans un établissement scolaire travaille 41 heures par semaine pendant les périodes d'ouverture... de plus elle anime ou participe à des projets éducatifs ; avec un travail de recherche, de préparation, qui n'est jamais décompté.

Et lorsqu'elle est dans un établissement avec internat, elle doit être dans son logement de fonction, à disposition, 5 nuits par semaine, c'est-à-dire en tout 91 heures ! Certes, dira-t-on, ce ne sont pas 91 heures de travail et elle est logée pour cela. Mais mesure-t-on ce que cela signifie sur la vie personnelle en termes de contraintes ?

Educateurs, assistantes sociales : les jeunes n'attendent pas

Lorsqu'un jeune est dans une situation d'urgence, il n'est pas question de regarder sa montre. Une AS qui doit téléphoner partout pour qu'un jeune en situation d'urgence puisse être pris en charge et soit hébergé la nuit ne peut pas compter son temps ; des éducateurs de la PJJ doivent être en permanence à la disposition des tribunaux, week-ends compris, avec des tours de garde chez soi, à proximité du téléphone. Les congés supplémentaires, lorsqu'ils existent, ont d'abord pour rôle de prendre en compte ces contraintes.

Professeurs, un travail invisible qui n'en est pas moins réel

Le travail d'un enseignant ne se limite pas, bien sûr, à la présence devant les élèves. Travail intellectuel, il ne peut pas se mesurer à la minute près. Mais les évaluations existent, aussi approximatives soient-elles, et elles montrent la réalité du temps que cela implique. Ainsi une enquête de la DPD chiffre entre 41 et 42 heures le temps de travail hebdomadaire dans le second degré. Une enquête du SNES montre un moyenne de 44,8 heures, plus des activités trimestrielles évaluées à 33 heures. Et les obligations de service n'ont pas évolué, pour la majorité, depuis 1950, et qui peut prétendre qu'il est devenu plus facile d'enseigner ?

IATOSS : les besoins du service public

La plupart « bénéficient » de 8 à 10 semaines de congés annuels. Mais on oublie d'où ces congés proviennent : souvent une compensation à des contraintes particulières diverses selon les secteurs d'activité : ouverture en soirée et le week-end des bibliothèques, responsabilité en matière de sécurité des biens et des personnes dans les établissements scolaires, pics d'activité importants dans les services assortis d'obligations de résultat (organisation des examens et concours, gestion des personnels...), rythmes particuliers liés aux activités de recherche dans l'enseignement supérieur sans parler des qualifications non reconnues.

Musées : la continuité du service public

Un musée, un monument, c'est ouvert le dimanche et les jours fériés, souvent 7 jours sur 7. De plus en plus, les plages horaires s'étendent avec des prises de service tôt le matin et des fins de service tard le soir : manifestations culturelles obligent. Les personnels ont su s'y adapter.

Et parce que l'été, c'est la période touristique, nombre d'agents doivent prendre leurs congés à d'autres dates, que ça les arrange ou non. Enfin lorsqu'une salle de grand musée ou de monument célèbre, Louvre ou Versailles, voit défiler plusieurs milliers de personnes par jour, que dire de la pénibilité et du stress pour les gardiens qui en ont la charge ?

Premier degré, l'enseignement et le reste

L'appellation « enseignant du premier degré » recouvre un vingtaine de fonctions, avec des horaires divers : activités conduites devant élèves en partie ou totalité hors de leur présence. Une enquête réalisée par le SNUIPP montre qu'un directeur d'école travaille en moyenne 44 heures par semaine, un enseignant d'école élémentaire ou maternelle environ 41 heures, et jusqu'à 42 heures pour un conseiller pédagogique. Pour faire évoluer l'enseignement, une condition : réduire le temps de service avec plus de maîtres que de classes sans réduire l'horaire des élèves.

Supérieur et recherche : on ne mesure pas son temps

Le service d'un enseignant-chercheur est défini en horaires d'enseignement sur l'année : 192 heures. Mais le temps de préparation ou de correction multiplie par 3 ou 4 le temps de travail réel. La recherche, elle-même, signifie souvent des semaines, des mois de travail intensif, où l'on est certes maître de l'organisation de son temps mais où on ne mesure pas ses horaires, sans compter le temps de la direction de recherches. En outre, le manque de personnel administratif a conduit à une multiplication des tâches liées à la gestion et à l'administration des établissements.

Notre travail ?

Du rapport Roché à de nombreux articles de presse est distillé le soupçon sur le temps de travail effectif des fonctionnaires. Le moyen de le faire repose sur le décompte annuel du temps de travail, intégrant les congés de toute nature. Cette méthode ne tient



© T. NECTOUX

pas compte des missions, des conditions et des contraintes de travail. Elle ignore les différents paramètres de la charge physique et mentale des activités de travail. Dans un nombre de plus en plus grand de professions, le temps

P O U R L A N

La FSU

Réduction générale et modulée

La demande de la FSU est une réduction générale du temps de travail sur une base hebdomadaire.

La durée actuellement fixée à 39 heures doit être ramenée à 35 heures, ce qui implique une réduction de l'ordre de 10 % pour tous, quelle que soit la définition actuelle de leurs obligations de service : cet ordre de grandeur doit figurer dans l'accord-cadre. Cela implique indissociablement l'arrêt de toutes les discriminations qui touchent certaines catégories.

Création d'emplois, recrutements, résorption de la précarité

La FSU exige que figurent comme objectifs :

- des créations nettes d'emplois de fonctionnaires et des recrutements de titulaires pour y faire face ;
- la transformation des HS en emplois dès lors qu'elles correspondent à des besoins permanents et la majoration du taux des HS afin de les rendre dissuasives pour l'employeur. La FSU demande la réouverture dans les plus brefs délais de négociations sur la résorption de la précarité.

Temps de travail hebdomadaire : limiter, encadrer et négocier les adaptations nécessaires aux services publics.

- La définition du temps de travail doit rester hebdomadaire La FSU récuse l'annualisation, moyen pour peser sur les conditions de travail et éviter les créations d'emplois.

? Parlons-en !



et la charge de travail ne sont pas mesurables en heures de présence ; c'est le cas de tout travail ayant une part intellectuelle importante, notamment l'activité enseignante et éducative mais pas seulement.

Si les services publics fonctionnent et répondent aux besoins c'est grâce aux personnels. La réalité la plus générale est celle d'une charge de travail effective vécue comme de plus en plus lourde avec la complexification des métiers et des tâches.

Si les services publics fonctionnent et répondent aux besoins c'est grâce aux personnels. La réalité la plus générale est celle d'une charge de travail effective vécue comme de plus en plus lourde avec la complexification des métiers et des tâches.

É G O C I A T I O N

propose

- Aujourd'hui, dans un certain nombre de secteurs existent des formes de modulation des horaires hebdomadaires pour répondre aux besoins particuliers du service. La FSU propose que ces modulations soient encadrées par une réglementation nationale :
- Elles doivent être exceptionnelles et dûment justifiées par les besoins particuliers du service et faire l'objet de négociations avec les représentants des personnels. L'accord doit préciser une amplitude maximum de la variation hebdomadaire. Il doit être possible à un secteur de privilégier une récupération totale ou partielle sous forme de jours de congés supplémentaires .
- La durée maximum de travail dans la semaine (heures supplémentaires comprises) doit être ramenée de 45 à 41 heures ; l'amplitude maximale de la journée de travail doit être fixée à 10 heures, le temps de repos entre chaque journée doit être fixé à 12 h, la durée du repos hebdomadaire à 48 heures consécutives ; le travail entre 21 heures et 6 heures doit être considéré comme du travail de nuit.
- La FSU propose aussi, là où ils n'existent pas, des systèmes de compensation à négocier (jours de congé ou réduction des obligations de service) pour les personnels ayant des contraintes particulières (travail le dimanche ou astreintes ou zones difficiles, continuité du service public...). Par ailleurs, il est indispensable de rediscuter de la définition du temps de travail, notamment concernant la question des astreintes.



Un rôle décisif pour l'emploi public

Si l'on prend la seule fonction publique d'Etat, les emplois budgétaires ont connu depuis 81 une augmentation de l'ordre de 5,5 % : loin de la progression des besoins et des défis auxquels les services publics ont su faire face.

Des preuves ? Le gonflement du volume des heures supplémentaires ou complémentaires et le développement du nombre de précaires.

S'y ajoutent les « emplois aidés ». On dénombre ainsi 108 000 contrats emploi-solidarité ou équivalent dans la fonction publique d'Etat et 285 000 pour l'ensemble des trois fonctions publiques. Chacun sait qu'ils se sont très souvent substitués à des emplois de fonctionnaire. Simultanément, on dénombre 98 000 emplois-jeunes sur l'ensemble de la fonction publique, autant de besoins réels qui devraient justifier des emplois statutaires.

En outre, dans nombre de secteurs, les qualifications reconnues n'ont rien à voir avec celles que détiennent les agents et que nécessite l'évolution des services publics.

Certes des emplois publics ont un coût mais ils remplissent un rôle social de première importance et concourent au développement économique. L'emploi privé est, pour une part non négligeable, lié au développement de l'emploi public et à sa contribution au potentiel de croissance que constitue la prise en charge satisfaisante des grandes fonctions collectives dans le domaine de la santé, de l'éducation ou de la recherche. C'est désormais un enjeu majeur pour une stratégie de plein emploi.

- UN DÉBOUCHÉ ESSENTIEL POUR LES JEUNES

La fonction publique est le premier employeur des jeunes embauchés l'année où ils sortent du système scolaire. Près d'un diplômé sur deux, titulaire de la licence ou de son équivalent, y trouve un emploi. C'est dire l'importance de la contribution que l'emploi public peut apporter à la lutte contre le chômage.

- ANNUALISATION, FLEXIBILITÉ, SOUPLESSE ?

L'expérience montre que l'annualisation est d'abord un instrument contre l'emploi. La première conséquence peut en être une disparition des droits individuels à congé : toute absence peut devenir du travail non fait à rattraper ultérieurement ; pour les TOS, il a fallu se battre pour que les jours fériés soient décomptés des obligations de service.

Le risque, c'est aussi la disparition de la norme collective pour l'organisation du travail, c'est-à-dire la possibilité pour le responsable, employeur ou chef d'établissement de faire varier librement le travail hebdomadaire de chacun pour l'adapter au plus près des besoins : une absence inopinée ? Des besoins imprévus ? Il suffit de modifier momentanément les obligations d'un ou plusieurs collègues.

S'opposer à la définition annuelle du temps de travail ne signifie pas pour autant qu'il

faille rompre avec la tradition d'adaptation aux besoins des services publics : il faut l'encadrer en prenant pour base la semaine, en prévoyant si nécessaire dans quelles conditions et, surtout dans quelles limites, le temps de travail peut y varier, et avec quelles compensations.

- LOI AUBRY : DU CHAMP LAISSÉ AUX ENTREPRISES

La version adoptée en première lecture, le 19 octobre, intègre quelques concessions, mais la pression du MEDEF continue à limiter la portée du dispositif.

Les améliorations concernent la définition du temps de travail, la rémunération au SMIC, l'obligation pour les entreprises d'avoir conclu un accord de RTT avant un plan de licenciement. Les allègements de charges sont subordonnés à un engagement de créer ou de préserver des emplois et le gouvernement a dû renoncer à faire financer une partie des aides par les régimes sociaux.

Mais les dispositions qui vont à l'encontre des créations d'emplois (faible taxation des heures supplémentaires, flexibilité et annualisation) sont largement maintenues. Le temps de travail des cadres est toujours décompté en jours, et la contrepartie aux aides publiques semble formelle.

Les salariés et les syndicats sont maintenant en première ligne avec une loi qui, en l'état, laisse beaucoup de champ libre aux entreprises.

Une unité prometteuse

La FSU et les organisations des fonctions publiques CGT et FO viennent de rendre public, le 25 octobre, un communiqué commun qui acte des convergences importantes.

Le Groupe des 10 et la FSU ont publié, simultanément, un communiqué qui va dans le même sens. La FSU s'adresse aux autres organisations, la CFDT, l'UNSA, la CFTC, la CGC pour élargir cette unité prometteuse.

COMMUNIQUÉ CGT, FO, FSU

Les organisations syndicales de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière CGT, FO, FSU réaffirment leur volonté de défendre et promouvoir des services publics capables de répondre à l'ensemble des besoins et des attentes des usagers, de la population, du pays. Les services publics doivent jouer un rôle dynamique dans la lutte contre le chômage, notamment celui des jeunes. C'est avant tout une question de choix économiques favorables à l'emploi et à la croissance, un choix de répartition et de mise à contribution des richesses, donc un choix de société.

C'est dans cette perspective que doit se situer la négociation sur la réduction du temps de travail des fonctionnaires. CGT, FO, FSU veulent que son contenu débouche sur un accord cadre applicable à l'ensemble de la fonction publique.

CGT, FO, FSU exigent une négociation débouchant sur une réglementation statutaire commune. Celle-ci doit nécessairement être suivie de négociations visant à la décliner secteur par secteur, en fonction de l'existant, des revendications des personnels, des besoins et des contraintes spécifiques des services publics concernés et des attentes des usagers.

Une telle négociation doit notamment prendre en compte les exigences suivantes :

- abaissement à 35 heures de la durée hebdomadaire de travail actuellement définie statutairement à 39 heures ;
- transposition de cette mesure à l'ensemble des personnels, quelle que soit la définition de leurs obligations de service, en allégeant leur charge de travail, notamment pour les cadres, chercheurs et enseignants. Pour ces derniers, les obligations de service hebdomadaires ne sauraient être définies qu'en heures d'enseignement ;
- définition hebdomadaire des obligations de service et d'un encadrement réglementaire négocié prenant en compte les adaptations nécessaires au bon fonctionnement des services publics, qui ne peuvent, en aucun cas, utiliser l'annualisation pour développer la flexibilité ;
- définition des modalités de majoration et de récupération des dépassements de la durée hebdomadaire du travail ;
- maintien des systèmes indemnitaires basés sur une réglementation liée au temps de travail (IFTS, IHTS, ...) ;

- maintien des acquis obtenus par les personnels, par l'action ou la négociation, en matière de temps de travail ;
- créations nettes d'emplois statutaires et recrutements de titulaires pour rendre effective la réduction du temps de travail, ne pas développer la précarité, assurer un bon fonctionnement du service public.

CGT, FO, FSU exigent que, parallèlement aux négociations sur le temps de travail, soient ouvertes des négociations permettant de déboucher sur une véritable résorption de la précarité sous toutes ses formes dans les services publics avec, notamment, transformation des emplois-jeunes en emplois stables de statut de droit public : au moment où le Premier ministre annonce des mesures visant à limiter le recours au travail précaire dans le secteur privé, les personnels ne comprendraient pas que le gouvernement se dédouane à l'égard des centaines de milliers de précaires qu'il emploie dans les services publics.

Elles exigent également un engagement gouvernemental de remplacement de tout départ en retraite par un recrutement sur un emploi statutaire.

Les premières discussions avec le ministre de la Fonction publique montrent la volonté du gouvernement d'esquiver la question de l'emploi ou d'exclure, de fait, des pans entiers de la fonction publique. C'est le sens de l'annualisation et du décompte annuel du temps de travail qu'il prétend mettre en œuvre.

La négociation ne peut s'engager sur ces bases, ni sur l'idée d'un troc entre réduction du temps de travail et modération salariale.

CGT, FO, FSU confirment les termes de leur communiqué commun du 27 janvier 1999 en matière de retraites ; considérant que les régressions envisagées tant pour les fonctionnaires que pour les salariés du privé n'ont rien d'inéluctable et ne sont pas plus acceptables aujourd'hui qu'en 1995. Elles **réaffirment** que le financement des retraites est tout à fait à la portée de l'économie française dans le cadre des actuels régimes de répartition.

Nos organisations décident de garder contact et de poursuivre le débat entre elles, notamment, sur la question de la réduction du temps de travail et pour le maintien et l'amélioration du Code des pensions civiles et militaires, de la CNRACL et de l'IRCANTEC.

CGT, FO, FSU entendent prendre leurs responsabilités dans la construction de la mobilisation pour imposer, avec les personnels, de telles orientations en matière de réduction du temps de travail, d'emploi public, de retraites.

Compte tenu des déclarations de la quasi-totalité des organisations syndicales de fonctionnaires, **CGT, FO, FSU s'adressent** à l'ensemble des organisations pour rechercher, sur ces bases, des convergences permettant de déboucher sur des initiatives communes d'actions.

Fait à Paris, le 25 octobre 1999

COMMUNIQUÉ FSU-GROUPE DES 10

Une période décisive pour le secteur public

Dans la continuité de leur travail déjà mené en commun sur l'emploi public, la réduction du temps de travail et les retraites, la FSU et l'Union Syndicale Groupe des Dix soulignent la responsabilité particulière des organisations syndicales dans la période qui s'ouvre.

Il faut que la réduction du temps de travail soit effective dans les fonctions publiques et qu'elle s'accompagne logiquement de créations correspondantes d'emplois statutaires.

Il faut que l'emploi public permette de développer les services rendus aux usagers et d'améliorer ainsi les services publics, et qu'il participe à la lutte contre le chômage pour le plein emploi.

Il faut aller rapidement vers la suppression de la précarité sous toutes ses formes dans les services publics et les entreprises publiques.

Il faut que les retraites du secteur privé et les pensions du secteur public retrouvent des droits équivalents au meilleur niveau et continuent de relever d'un financement solidaire intergénérationnel.

Dans ce cadre, la FSU et l'Union syndicale Groupe des 10 sont décidées à participer à la mobilisation unitaire la plus large des salariés. Elles prendront toutes les initiatives convergentes en ce sens.

Paris, le 25 octobre 1999