

« CHARTE DES TEMPS » OU L'ART DE L'ENFUMAGE

La collectivité des Lilas a donc décidé, contre l'avis unanime des organisations syndicales, d'appliquer localement la calamiteuse « loi de transformation de la fonction publique ». La décision ayant été votée en conseil municipal l'été dernier, restait à savoir quelles seraient les conséquences concrètes de cette loi pour les agents, service par service. Nous savions tous que la sentence serait rendue en janvier 2022. Il est temps de faire le bilan des dégâts et, surtout, de dénoncer la manière de faire de l'employeur, sur cet épisode.

Le monde du travail, dans sa globalité, n'a pas été en mesure de s'opposer avec suffisamment de fermeté à cette loi dite de « Transformation de la fonction publique », votée en période de congés d'été (août 2019).

Beaucoup de collègues ont réalisé bien trop tard que l'application de cette loi auraient des conséquences

immédiates, par la suppression brutale d'avantages conquis, tels que les jours d'ancienneté, les trois mois anticipés de départ en retraite, les « congés du maire », etc.

Au-delà de ces sanctions immédiates, cette loi représente un énième avatar des attaques permanentes, orchestrées par tous les gouvernements, visant à miner par le bas le principe même de la fonction publique.

Nombre de collègues n'ont découvert que très récemment l'attaque opérée contre eux, pourtant, ce n'était pas faute d'avoir été prévenus !

La CGT, aux Lilas, notamment, a essayé, avec ses moyens, d'alerter tous les salariés quand il était encore temps.

Il aurait fallu employer massivement et à l'échelle nationale les

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



seuls moyens dont nous disposons réellement, nous autres salariés, pour faire reculer l'État : la grève et les manifestations.

Application docile de la loi

Une fois cette loi votée, il aurait été encore possible - s'il y avait eu une vraie volonté politique et le courage en conséquence - de refuser de l'appliquer mais, pour cela, il aurait fallu que les élus municipaux assument, de façon majoritaire, leur responsabilité.

Les employeurs publics, dans leur écrasante majorité, ont décidé, comme aux Lilas, d'appliquer docilement les injonctions de l'État dans la mise en œuvre de destruction des services publics.

À chaque fois que nous avons exprimé notre désaccord sur l'application de cette loi, l'employeur nous a répondu qu'il fallait, par principe, appliquer la loi.

QUI ARRÊTERA MACRON ?



À chaque fois il nous a été répondu que l'on ne pouvait pas appliquer les lois « à la carte » et qu'il était

dans l'intérêt des agents d'obtempérer, faute de quoi ils seraient les premiers à être sanctionnés car, alors, la réponse du préfet serait des plus terribles : non-paiement des heures supplémentaires !

Qu'en sera-t-il s'il s'avère, qu'un jour, la majorité de l'assemblée nationale fait voter une loi contre le droit des femmes, ou une loi discriminatoire à l'encontre d'une ou de plusieurs communautés ? Faudra-t-il toujours accepter d'appliquer la loi, par principe, sans broncher ?

Certains maires ont dit non

Nous nous sommes étonnés, en Comité technique, que, sur le périmètre de la communauté d'agglomération Est-Ensemble, les élus - pourtant de même sensibilité politique - n'étaient même pas capables d'adopter collectivement une position concrète sur la non-application de cette loi.

Et pourtant, en Seine-Saint Denis, cinq communes : Bobigny, Noisy-le-Sec, Montreuil, Stains et Tremblay-en-France, ont eu le courage d'affirmer leur opposition à l'application de cette loi. Ils étaient une dizaine dans le Val-de-Marne et environ 200 sur tout le territoire national à adopter la même position.

C'est bien la preuve que la seule réponse possible des autorités territoriales aux injonctions anti-sociales de l'État ne consiste pas à se soumettre docilement !

Qu'en est-il de la libre administration des collectivités ?

La « charte des temps »

Nos différents comptes rendus de Comité Techniques (disponibles sur <http://cgt-territoiaux-leslilas.org/>) font état des débats qui ont eu lieu à propos de la « Charte des temps ».

Ce nouveau document, contre lequel la CGT et la FSU ont porté un vote défavorable en CT, fait désormais office de nouveau « règlement intérieur » de la collectivité en matière d'application du temps de travail.

Il faut savoir que la charte des temps, ne définit qu'un cadre général. Ce document ne traite pas, dans le détail, toutes les modalités d'application du temps de travail, pour tous les agents.

Nous avons vu que, pour les agents travaillant à temps complet à 37 h 30 par semaine, l'application de la loi sur le temps de travail, signifie localement un rééquilibrage entre la perte de congés annuels (CA) et l'augmentation de RTT.

En soi, ce rééquilibrage n'est pas anodin, puisque contrairement aux CA, les RTT ne sont pas récupérables si, pendant ces périodes, l'agent fait l'objet d'un « arrêt maladie ».

La majorité des agents de la collectivité travaille 37 h 30 par semaine. Par contre, rien n'indique, dans la charte des temps, les modalités de

temps de travail des autres situations : agents annualisés, agents à temps non complets, cycles de travail particuliers, etc.

La méthode MACRON



Restait donc à définir de quelle façon serait appliquée la loi pour ces agents.

« Dialogue social » ?

Au moment du vote au conseil municipal de la « Charte des temps », personne n'avait une vision claire des nouvelles conditions de travail de ces agents, ne travaillant pas 37 h 30.

C'est la raison pour laquelle, à la CGT, nous voulions organiser des cycles de négociation spécifiques les concernant.

Il faut savoir que certaines collectivités, contrairement aux Lilas, ont décidé de prendre en compte certains critères tels que la pénibilité (le port de charge, les postures, le travail en extérieur, les températures extrêmes...), les risques professionnels, les périodes particulières, les cycles spécifiques ou l'amplitude de travail (week-end ou

la nuit)... pour appliquer des sujétions permettant de déroger au cadre strict de l'augmentation du temps de travail, prévu par cette loi (Source : *La Gazette des communes du 21 février 2022*).

Il aurait donc été possible de négocier, au cas par cas, pour que ces agents conservent leur temps de travail. Encore aurait-il fallu qu'il y ait de vraies négociations !

Il était clair - et nous l'avons toujours formulé ainsi dans nos courriers au maire et dans nos tracts - que des négociations devaient réunir les organisations syndicales, les agents des services concernés et l'employeur.



Après avoir interpellé l'employeur à ce sujet, nous avons obtenu, le 17 décembre 2021, une réunion avec le Maire, l' élu en charge du personnel et le Directeur général des Services.

Tel que nous l'avons signalé, dans notre compte rendu de réunion (diffusé dans les services et disponible

sur notre site), l'employeur s'est alors engagé à respecter la concertation avec les agents et les organisations syndicales.

À aucun moment, il nous a été répondu que nos demandes ne seraient pas acceptées.

Et pourtant nous pouvons dire, aujourd'hui, que l'employeur n'a pas respecté sa parole :

➤ Il n'y a eu aucune négociation avec les agents, en présence des organisations syndicales, alors que l'employeur s'était engagé à les organiser.

➤ M. le Directeur des Services s'était engagé à ne pas modifier l'organisation du temps de travail des agents du stade sans qu'ils soient consultés. Ils ont reçu une note de service leur indiquant leur nouveaux horaires, sans aucune consultation.

Bilan des courses

La collectivité a donc décidé d'appliquer cette loi socialement rétrograde en utilisant une manière de faire totalement détestable.

La majorité des agents se voient donc privés des acquis qui n'étaient que la contrepartie d'un blocage du point d'indice, appliqué de longue date. Certains agents devront travailler 16 ou 35 heures de plus sur l'année.

Le préavis de grève lancé par les collègues des Ateliers prouve qu'il est nécessaire d'imposer un rapport de force pour se faire respecter.

Restons mobilisés !

