



Mercredi 11 avril 2007

SNSFP *Syndicat national des salariés de la fonction publique*

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS

<http://www.snsfp.org>

Travailler plus pour gagner plus. »
Voici une maxime séduisante.
« D'autant plus séduisante que la question du pouvoir d'achat est aujourd'hui au cœur des préoccupations. Des actifs exclus du marché du travail, en passant par les actifs peu qualifiés et/ou occupant un emploi précaire jusqu'aux retraités contraints de chercher un complément de revenus, nombreux en effet sont aujourd'hui ceux qui affirment avoir « du mal à joindre les deux bouts ».

Mais voilà, en pratique, accepter de jouer le jeu et chercher à « travailler plus » pour « gagner plus » aboutit souvent à « travailler beaucoup plus » pour « gagner autant, sinon beaucoup moins ». Bref, s'il est indéniable que travailler plus est source d'enrichissement, il semble beaucoup moins évident que cet enrichissement profite surtout, voire profite tout court, à celui qui consent l'effort supplémentaire.

Ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, puis ministre du budget, des finances et de l'industrie, de nouveau ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, président de l'UMP, bref, au cœur même de la majorité, qui gouverne ce pays depuis 2002, il serait légitime de penser que Nicolas Sarkozy, candidat à l'élection présidentielle ayant fait sienne, de longue date, cette maxime, ait essayé, dans le cadre de ses responsabilités, de la mettre en application. D'autant qu'il ne serait sans doute pas faux d'affirmer que cette maxime constitue

l'essence même de son programme économique... et social.

Une mesure prise par la majorité, parmi d'autres, témoigne pourtant du contraire. Ou tout au moins de la conception fort particulière que se font les membres du gouvernement (tant de l'UMP que de l'UDF) de ce que signifie «travailler plus pour gagner plus ».

En témoigne le fait qu'aux termes d'une disposition prise par la loi Borloo pour la cohésion sociale, promulguée en 2005, un salarié peut aujourd'hui être amené (éventuellement contre son gré) à travailler plus. En revanche rien ne dit qu'il gagnera plus en contrepartie. Loin s'en faut !

Avant la promulgation de cette loi, la jurisprudence distinguait le temps de trajet habituel, du domicile au lieu de travail habituel et le temps de trajet pour se rendre du domicile à un lieu de travail plus éloigné que le lieu de travail habituel. Le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel était considéré comme du temps de travail effectif.

Une telle disposition semble légitime puisque ce temps de trajet supplémentaire est bien imposé par l'employeur et non pas explicable par un choix personnel du salarié de se domicilier à proximité plus ou moins grande de son lieu de travail. En outre le temps de trajet supplémentaire correspond bien à la définition du temps de travail effectif : le salarié se tient à la disposition de son employeur (l'employeur peut notamment demander au salarié, durant le trajet, de changer sa destina-

CONTACT

communication@snsfp.org

tion), il se conforme à ses directives (la directive à laquelle il se conforme étant de rejoindre un lieu de travail différent du lieu de travail habituel) et pendant ce temps il ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles.

Parce qu'assimilé à du temps de travail effectif, le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel donnait lieu, avant la promulgation de la loi Borloo, à récupération ou à rémunération en heures supplémentaires. Et le déplacement correspondant à ce temps de trajet supplémentaire de donner droit au remboursement des frais de déplacements engagés. Bref, travailler plus signifiait en effet gagner plus.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la loi Borloo, cet acquis est remis en cause. Le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel n'est plus considéré comme du temps de travail effectif.

Dès lors le salarié peut être contraint d'augmenter son temps de travail. En effet, si l'on peut refuser d'étendre son temps de travail effectif, dont la durée est règlementée, en refusant les heures supplémentaires proposées, on ne peut pas refuser d'étendre son temps de trajet puisque sa durée n'est pas règlementée.

En outre la rémunération du temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel peut être fixée, selon les termes de la loi, « par décision unilatérale de l'employeur ». On imagine, bien entendu, ce qu'il advient le plus souvent de cette rémunération...

Bref, il s'agit alors de travailler plus, voire beaucoup plus (il suffit que l'employeur ait l'idée, pour accroître son chiffre d'affaires, de faire démarcher par ses salariés des clients plus éloignés, d'accepter des chantiers plus éloignés, etc.) pour gagner autant ou quasiment autant.

Et ceci dans le meilleur des cas seulement. Effectivement il s'agit souvent de gagner moins, voire bien moins. Ceci s'explique par le fait que depuis que le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel n'est plus du temps de travail effectif, nombre d'employeurs en profitent pour refuser de rembourser les frais de déplacement supplémentaires. Sous oublier que l'allongement du temps de

trajet signifie également l'augmentation des frais de garde des enfants, etc.

On pourrait croire que les salariés du privé seraient les premiers à faire les frais de la loi Borloo. Loin s'en faut. La situation des enseignants titulaires sur zone de remplacement (les « remplaçants ») en témoigne.

Ces derniers parcourent en effet parfois des centaines de kilomètres par semaine pour se rendre dans des établissements d'exercice ne correspondant pas à leur lieu de travail habituel (lequel se confond avec leur établissement de rattachement administratif). Le plus souvent sans que le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel ne donne droit à une quelconque rémunération et sans que les frais de déplacement supplémentaires ne soient remboursés.

Dans ces conditions, à la quarantaine d'heures de travail hebdomadaire des enseignants (dont témoignent toutes les enquêtes menées ces dernières années) peuvent s'ajouter plus d'une dizaine d'heures de trajet pour rejoindre des lieux de travail ne se confondant pas avec le lieu de travail habituel. Il s'agit bien, par conséquent, de travailler plus, voire beaucoup plus. Tout en gagnant moins, voire même beaucoup moins (1 000 km parcourus en automobile reviennent, en considérant une estimation au kilomètre fiscal, jusqu'à 483 euros pour une automobile de cinq chevaux fiscaux... et il n'est pas rare que les titulaires sur zone de remplacement parcourent entre 20 000 et 30 000 km dans l'année). Aujourd'hui, un enseignant débutant peut tout à fait travailler plus de 50 heures par semaine pour une rémunération s'approchant des minima sociaux...

C'est notamment en ayant conscience de cela que les enseignants du second degré luttent aujourd'hui contre le décret « De Robien » ayant modifié leur statut. En effet, dès l'an prochain, pourrait être imposé à n'importe quel enseignant du second degré un service partagé entre deux ou trois établissements, sans aucune limitation de distance entre ces établissements sinon la taille de l'académie, souvent confondue avec la région (l'académie de Toulouse ayant une superficie proche de celle du Danemark par exemple). Sans

oublier qu'ils pourraient se voir imposer d'enseigner dans n'importe quelle discipline. Mais c'est là une autre histoire : celle de la polyvalence.

Dans le cadre de ce décret, le temps de trajet sera rémunéré sur une base forfaitaire correspondant à une décharge de service de 1 ou 2 heures par semaine. Or ces heures de décharge (correspondant à 2 ou 4 heures de trajet) seront déjà largement absorbées par la charge de travail supplémentaire que représente le fait d'enseigner dans 2 ou 3 établissements différents. Bref, même si le temps de trajet finit par représenter autant que les heures de cours elles-mêmes, seule la première ou la deuxième heure de trajet, au mieux, donnera lieu à rémunération.

En outre, si on considère les pratiques actuelles, l'indemnisation des frais de déplacement engagés risque fort d'être nulle ou d'un montant dérisoire.

C'est en cela notamment que le décret tant décrié risque de dégrader très fortement la situation des enseignants et, bien entendu, la qualité du service offert. La menace ne se résume pas, comme on l'a trop souvent entendu, à une perte de revenus de seulement quelques % ou d'une heure de travail de plus pour certains enseignants (ce qui serait déjà fort critiquable)...

Bref, pour les enseignants, il s'agit clairement de plus de travailler plus pour gagner autant et, pour les plus malchanceux d'entre eux, bien moins.

S'il s'agit vraiment de « travailler plus pour gagner plus », comment expliquer alors que le gouvernement actuel ait promulgué (respectivement par un ministre appartenant à l'UMP et l'autre à l'UDF) la loi et le décret dont il est question ici ? En aillant bien conscience que les deux textes sont bien évidemment liés...

Ne serait-il pas plus légitime de considérer tout temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel comme du temps de travail effectif, récupéré ou rémunéré comme tel ? Ne serait-il pas plus légitime en outre de rembourser les frais de déplacement engagés sur la base de la dépense réelle ? Tout simplement comme la jurisprudence l'autorisait avant que la majorité ne change la donne.

C'est en tout cas la position que défend le Syndicat national des salariés de la fonction publique (SNSFP), dans le cadre, notamment, de son implication dans la défense des droits et des intérêts des enseignants titulaires sur zone de remplacement (TZR).

Bref, il est grand temps de se poser des questions sur ce que cache la maxime « travailler plus pour gagner plus ». Et mieux vaut y songer avant de voter car ensuite, ce sera... trop tard. L'ensemble des salariés du privé et du public partagent en la matière, comme souvent, des intérêts communs.