

## FICHE THÉMATIQUE N°9

### TEMPS DE TRAVAIL DES ICTAM : STOP AU « TRAVAIL GRATUIT », EXIGEONS LES 32 HEURES !

« Exigeons l'encadrement strict et le décompte du temps pour la fin de l'exceptionnalité du temps de travail des ICTAM !

#### LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

- **Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique** qui impose les 1 607 heures annuelles, supprimant les jours de congés locaux ou de pénibilité.
- **Modification du décret n° 2002-20 du 14 janvier 2022** pour reconnaître les heures supplémentaires des fonctionnaires de catégorie A.
- **Mise en place d'un décompte précis** : L'obligation pour l'employeur de décompter l'intégralité du temps de travail effectif pour définir le repos compensateur.
- **Suppression de l'écrtage** : L'arrêt des logiciels de pointage qui suppriment automatiquement les heures effectuées au-delà d'un certain seuil quotidien.
- **Droit à la déconnexion effectif pour protéger la santé des ICTAM** : Sanction des pratiques managériales qui promeuvent l'usage des outils numériques en dehors des horaires de service.
- **Généralisation des négociations pour un véritable droit à la déconnexion dans le cadre du décret du 7 juillet 2021.**

#### Gagnons la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine sur 4 jours :

- **32 heures sans perte de rémunération ni flexibilité accrue** : réduire le temps de travail pour travailler « tous et mieux », en créant des emplois publics qualifiés pour compenser la charge de travail.
- **Réduction de la charge** : la réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une redéfinition des missions ou d'une augmentation des effectifs pour éviter que les mêmes tâches ne soient effectuées sur un temps plus court (intensification).
- **Équilibre vie privée/vie professionnelle** : de nouveaux droits collectifs pour l'égalité femmes-hommes, permettant de redistribuer les temps sociaux et de briser le plafond de verre lié à la disponibilité totale exigée.

#### Gagnons la reconnaissance des qualifications et des responsabilités :

- **Paiement ou récupération de toutes les heures supplémentaires** pour les catégories A et B.
- **Intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la retraite.**

- **Intégration des années d'étude dans le calcul des annuités pour la retraite.**
- **Réduction du temps de travail au service de la qualité du travail.**



## Constats et enjeux du temps de travail réel et place des femmes

L'analyse du temps de travail dans la fonction publique territoriale révèle un fossé grandissant entre la durée légale et la réalité vécue par les ICTAM, en situation d'encadrement ou d'expertise.

### 1. Le temps de travail réel : une explosion invisible

Selon les derniers baromètres annuels Viavoice / UGICT-CGT, la situation des ingénieur·es, cadres (catégorie A) et professions intermédiaires (catégorie B : techniciens, animateurs, rédacteurs agents de maîtrise) se dégrade nettement :

- **Surcharge horaire** : plus de **55 % des ICTAM de la fonction publique** déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, et 20 % dépassent les 45 heures (10 points de plus que dans le secteur privé).
- **Heures non reconnues et bénévolat** : 58 % des heures supplémentaires ne sont ni rémunérées, ni récupérées. Cette « gratuité » ou le « forfait jour déguisé » du temps de travail sont particulièrement marqués chez les cadres en situation de direction.
- **Charge de travail** : 72 % des cadres territoriaux estiment que leur charge a augmenté en un an (baisse des effectifs, complexification des missions de service public).
- **Le « travail gris » et la déconnexion impossible** : près d'un cadre sur deux travaille durant ses jours de repos, phénomène accentué par l'usage des outils numériques sans cadre protecteur : une exploitation invisible où les cadres et expert·es, faute de moyens, débordent sur leur vie personnelle, la pause méridienne, le temps de trajet, etc. Ce don de soi forcé, ni rémunéré ni décompté, génère burn-out et inégalités, pénalisant surtout les femmes, sous couvert d'une autonomie de façade.

### 2. RIFSEEP : l'imposture de l'IFSE pour compenser les heures supplémentaires

Une dérive managériale courante consiste à prétendre que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), socle principal du RIFSEEP, couvrirait le dépassement horaire des agent·es de catégorie A. C'est une contre-vérité juridique :

1. **Nature de l'IFSE (circulaire du 5 décembre 2014)** : l'IFSE valorise l'exercice des fonctions (responsabilité, technicité, sujétions particulières liées au poste). Elle est liée au poste et non au volume horaire réel effectué.
2. **Absence de lien avec le temps réel** : l'IFSE est un montant forfaitaire annuel. Elle ne peut servir de variable d'ajustement pour rémunérer des heures de travail réalisées au-delà des obligations de service.
3. **Incompatibilité statutaire** : utiliser l'IFSE pour compenser des heures supplémentaires reviendrait à détourner l'objet de cette prime. Pour les agent·es de catégorie A, l'impossibilité de percevoir des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires) crée un vide que l'IFSE n'a ni vocation, ni capacité juridique à combler.

### 3. Situation des femmes : le plafond de verre et l'expertise sacrifiée !

Bien que la FPT soit majoritairement féminine (61 % des effectifs), l'accès aux responsabilités reste marqué par des inégalités structurelles (sources : DGAFP et CSFPT) :

- **Accès aux postes de direction** : les femmes occupent 68 % des postes en catégorie A, mais seulement **45 % en catégorie A+** (encadrement stratégique : DGS, DGA). Les emplois fonctionnels de direction restent le bastion d'un « entre-soi » masculin.
- **Le coût de l'expertise** : les femmes cadres en situation d'expertise sont souvent cantonnées à des filières moins valorisées financièrement (médico-sociale, administrative, animation) par rapport aux filières techniques ou de sécurité.
- **Inégalités salariales** : à temps de travail égal, l'écart de salaire net reste de l'ordre de **11 %** dans la territoriale, souvent lié à la part du régime indemnitaire (primes).
- **Conciliation vie professionnelle/vie personnelle** : la culture du « présentisme » imposant que les cadres ne comptent pas leurs heures, véritable « travail dissimulé », pénalise davantage les femmes, qui assument encore 80 % des tâches domestiques. Le temps de travail réel devient alors un frein à leur progression de carrière.

## Donnons du sens à nos responsabilités !

### Stop au temps de travail invisible des ICTAM

Le nouveau sociomètre de l'UFICT-CGT des services publics permet de mesurer le temps de travail réellement effectué par les ICTAM au-delà des horaires prévus et de rendre visible un surengagement souvent ignoré.

En comparant le temps de travail théorique au temps réellement réalisé, il traduit les dépassements en journées de travail offertes à l'employeur ainsi qu'en date symbolique à partir de laquelle l'agent travaille gratuitement. Cet outil est un levier pour défendre la santé au travail, obtenir la reconnaissance et la compensation des heures effectuées, et revendiquer les créations d'emplois indispensables au bon fonctionnement des services publics.

A télécharger ICI



|  |                                            |                                               |                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Stop au travail non rémunéré !                                                      |                                            |                                               |                                                             |
| Le sociomètre du temps de travail invisible                                         |                                            |                                               |                                                             |
| Temps de travail hebdomadaire                                                       | Temps de travail effectif journalier moyen | Dépassement équivalent en Journées de Service | En fin d'année, j'aurais travaillé gratuitement depuis le : |
| 35 heures (7h/jour)                                                                 | 7h                                         | 0                                             |                                                             |
| 37 heures 30 (7h30/jour)                                                            | 7h48                                       | 16 jours                                      | 9 décembre                                                  |
| 39 heures (7h48/jour)                                                               | 8h54                                       | 29 jours                                      | 20 novembre                                                 |
| 44h30 (8h54/jour)                                                                   | 9h27                                       | 60 jours                                      | 6 octobre                                                   |
| 47h15 (8h27/jour)                                                                   | 10h                                        | 67 jours                                      | 27 septembre                                                |
| 50h (9h/jour)                                                                       | 11h30                                      | 90 jours                                      | 27 août                                                     |

