



Derrière le pont, le temps de travail en embuscade...

À l'heure où les attaques contre les fonctionnaires sont quotidiennes, la question du temps de travail des agents, et notamment de ceux de la Territoriale, revient régulièrement dans le débat public de manière souvent caricaturale, avec des arguments, toujours les mêmes, visant à discréditer les personnels et leurs compétences. Dans un tel contexte conservateur, nous n'étions pas de ceux qui s'attendaient à voir le président du conseil départemental de l'Hérault renchérir sur le sujet au travers de la polémique soulevée par la suppression des « ponts » accordés aux agents pour 2018. Nous aurions aussi souhaité en rire si le sujet, loin d'être anecdotique, n'était pas si sérieux. Car en effet, derrière le pont, se cache en embuscade la question centrale du temps de travail des fonctionnaires territoriaux et plus précisément des accords ARTT au conseil départemental de l'Hérault signés en 1999.

Que nous le souhaitions ou non, le travail occupe l'essentiel de notre vie. Avec le transport et la pause méridienne c'est au minimum 9 h par jour que nous lui consacrons, autrement dit plus du tiers de notre existence. Pour une vie de travail cela représente environ 69 000h soit plus de 9800 jours jours travaillés... ce n'est pas rien !

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat. Les règles relatives au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte. Ce cadre réglementaire sur le temps de travail et les fameuses 1600 heures passées à 1607 heures en 2004 deviennent alors le plafond annuel des collectivités à l'exception de celles qui, comme au département de l'Hérault, avaient déjà signé un accord plus avantageux.

LE RAPPORT LAURENT : UNE ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LES FONCTIONNAIRES

Le 26 mai 2016, Philippe Laurent remet à Annick Girardin, Ministre de la Fonction publique, le rapport commandé par Manuel Valls en juillet 2015 sur le temps de travail des fonctionnaires des 3 versants de la Fonction Publique.

En citant une multitude de cas particuliers, hors contexte, et laissant penser qu'ils sont le cas général, **Ce rapport pourrait laisser croire que les fonctionnaires ne travaillent pas... assez.** A sa lecture, on voit s'amalgamer les situations des infirmières travaillant de nuit, des policiers, des agents d'accueil, des agents des impôts, du personnel de mairie ou des hauts fonctionnaires. Autant de métiers et de fonctions qui n'ont rien à voir en termes de conditions de travail, de missions, et de contraintes.

Bien que remis à la mandature précédente, le nouveau Président de la République remet cette question au centre des débats dès sa prise de fonction. En effet, lors de la Conférence des Territoires au Sénat en juillet 2017, en évoquant des « heures travaillées qui ne le sont pas toutes », Emmanuel Macron demande que les fonctionnaires territoriaux travaillent tous « réellement » 1.607 heures annuelles : « *Il faut mettre fin à cela car c'est insupportable pour nos concitoyens et il n'est pas tenable d'encourager ainsi les archaïsmes* »*... **Travailler plus pour gagner moins relève donc de la modernité et du progrès social pour notre nouveau Président.**

« Ce rapport pourrait laisser croire que les fonctionnaires ne travaillent pas... assez »



Pourquoi ?

Peut-être faire accrédi- ter la thèse en vogue affirmant que les fonctionnaires sont des « fainéants » qui ne travaillent pas 35 heures par semaine. La Loi Travail permet au patronat de faire ce dont il a toujours rêvé : faire travailler les salariés plus tout en les payant moins ! Et bien sûr de faire « sauter le verrou des 35 h ! » (pour reprendre leur champ lexical)

responsables de tous les maux de notre société.

Une méthode dangereuse.

Le but essentiel et non avoué du rapport est d'exiger des fonctionnaires le respect du volume horaire annuel de 1607 heures, estimant qu'un certain nombre de dérogations (dont certaines sont qualifiées de « sur-droit ») abaisse « anormalement » ce seuil. C'est le cas de toutes celles qui relèvent du dialogue social dans les collectivités (comme au conseil de département de l'Hérault en 1999) ou la conséquence de **luttés sociales locales**. Comme la régulation ne va jamais sans la coercition, le rapport suggère d'approfondir les modalités de contrôle du temps de travail et remet en cause directement les personnels d'encadrement qui ne feraient pas leur travail tout en faisant peu de cas de la nécessaire confiance qui renforce l'esprit d'équipe au travail.

.../...

* Voir Comprendre & Agir #01, page 8

34 recommandations dont certaines très inquiétantes

Au terme de l'analyse qui révèle par ailleurs que le droit européen s'est imposé aussi bien au secteur privé qu'au secteur public dans le souci de protéger la santé des travailleurs, la mission Laurent a formulé 34 recommandations qui peuvent être regroupées en 4 axes thématiques :

- **fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail** dans la Fonction Publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;
- **moderniser les organisations** de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...);
- **garantir plus d'équité entre versants et entre agents** placés dans des situations comparables (astreintes, Autorisations Spéciales d'Absences, compensation des sujétions...);
- **assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence** (labellisation, bilans sociaux...).

« Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires ne bénéficiant pas de jours de RTT »

Les conclusions du rapport déplorent le manque de données consolidées et actualisées, ce qui n'empêche pas le document d'afficher une évaluation à 1 578 heures en moyenne pour la Fonction publique territoriale la durée annuelle du travail pour la période 2013-2014, soit 29 heures de moins que la durée légale de 1 607 heures – (l'équivalent en moyenne de quatre journées de travail par agent qui pourraient être récupérées par les collectivités). De son côté, le secteur privé effectuerait 116h de plus.

Pour rétablir plus d'équité entre agents et salariés, entre collectivités et entre versants de la Fonction publique, le rapport propose de **« mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale »** : le fameux « sur-droit », en somme un nivellement par le bas de la fonction publique.

La notion de « temps de travail effectif » ou l'art de réaliser des économies en gagnant du temps sur le dos des agents

Puisqu'il faut réaliser 1 607 heures, il faut comprendre ce que recouvre la notion de « temps de travail effectif ». Une définition en a été donnée dans un premier temps par le Code du travail : *« Est temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »*. Dans la Fonction publique, aucun texte n'y faisait référence avant l'article 2 du décret 2000-815 du 25 août 2000.

Cette notion a pour but de distinguer le temps « réellement »

Une bataille s'est engagée depuis au moins vingt ans pour soustraire à la rémunération le temps d'habillage et de déshabillage, de même que diverses « pauses » (toilettes, cigarette, les 20 minutes de la journée continue, etc.), ainsi que certains jours fériés. Le rapport Laurent propose de *« fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur »*.

Supprimer les jours fériés

Au grand dam de nos gouvernants certaines années les jours fériés ne tombent pas systématiquement les dimanches. Un vrai scandale, vous en conviendrez. En vertu de l'annualisation, le rapport préconise donc de **supprimer 3 jours fériés sur les 11 existants** (proposition n°4) tout en ne prévoyant au passage aucune garantie que ces jours de congés restent fixe. L'annualisation des jours de congés, c'est également une mesure de la Loi Travail 1...

Congés annuels et jours RTT : contrôler toujours les

congé des personnels

La recommandation n°3 invite les administrations à *« distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent. »*

Pour quelle raison ? Tout simplement parce que l'employeur aura plus facilement la main sur des jours d'ARTT dont la gestion est différente de celle des jours de congés annuels. Les jours d'ARTT peuvent être positionnés sur des jours précis de la semaine, à prendre à telle période de l'année et sont donc souvent de gestion plus contraignante que les congés annuels. L'acquisition de jours ARTT est par ailleurs liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures. *« Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent désormais à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. »* (Circulaire DGAFP du 18 janvier 2012).

Notez que cette disposition découle de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 qui rompt avec la jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service.

Le nombre de jours RTT est donc diminué proportionnellement à la durée de congés maladie dans un savant calcul (sauf congé maternité).

Suppression des jours de fractionnement, les fameux jours supplémentaires, pour tout agent

De ce fait, pour inciter les fonctionnaires à répartir leurs congés dans l'année et y compris dans les périodes moins attractives, deux jours supplémentaires sont accordés à ceux ne prenant que peu de congés en été. Ce sont les « jours de fractionnement ». Avantage inadmissible pour les auteurs du rapport...

La recommandation n°5 est là pour y remédier. Elle est formulée de la façon suivante : « *Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT.* »... Une telle proposition a pour conséquence de faire travailler tout agent effectuant plus de 35h par semaine (la plupart d'entre nous) 14h de plus chaque année, que les jours de fractionnement soient forfaitairement comptabilisés ou non.

Extension de l'annualisation du temps de travail

La recommandation n°9 préconise de « *développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'Etat et des établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité.* » La « globalisation » du temps de travail sous une forme annuelle n'a jamais été une revendication syndicale. Promue par le patronat, elle avait pour objet de masquer les heures supplémentaires. Le temps de travail à 35 h ou plus par semaine n'est qu'une moyenne pouvant être modulée selon les besoins de l'employeur. On appelle cela la « flexibilité ». D'ailleurs, sachez qu'en pratique l'annualisation complexifie le calcul pour chaque salarié qui a souvent du mal à s'y retrouver.

Une attaque contre les temps partiels à 80% et 90%

La recommandation n°17 de son côté demande de « *mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90 %.* » L'utilisation de la notion de sur-rémunération est culpabilisante pour les personnels, surtout quand les salaires à temps plein sont eux-mêmes modestes. 17 % des fonctionnaires sont à temps partiels (soit plus de 800 000 !) dont la moitié à 80 %. A l'heure actuelle, un agent à 80 % perçoit 85,71 % du temps plein, un agent à 90 % perçoit 91,43 %. Ces taux ont bien sûr une justification *. Si la recommandation aboutissait, cela se ferait sur le dos des personnels.

Remettre en cause les régimes d'autorisation spéciale d'absence :

En cas de décès de proche, de maladies graves de proches, de mariages, de naissance etc., des autorisations spéciales d'absence sont accordées dont le régime varie selon l'employeur public. Pour faire bonne mesure à la Loi Travail, la recommandation n°6 du rapport Laurent préconise de les supprimer purement et simplement.

Baisse de la rémunération des heures supplémentaires

*Comprendre les « sur-rémunérations » (qui n'en sont pas) des temps partiels ...

Le Temps partiel de 80% est « sur-rémunéré » à hauteur de 5,71%. C'est la règle des 6/7^{ème}. En effet dans un service qui fonctionne 5 jours sur 7, un temps partiel de 80% correspond à une absence d'un jour de travail par semaine, soit à 1/7^e de semaine. La rémunération s'élève donc aux 6/7^{èmes} (6 jours sur 7) d'un temps plein. Ce qui donne un traitement de 85,71% du temps plein, au lieu de 80%.

Pour le Temps partiel de 90%, « sur-rémunéré » à de 1,43% (règle des 32/35^{ème}) il correspond à une absence d'une demi-journée de travail par semaine. La loi Le Pors du 19 octobre 1982 indiquait que la "cessation concertée du travail" (temps de grève) d'une demi-journée entraîne une retenue de 1/50^e de rémunération (à noter que cette règle a été abrogée en 1987 par "l'amendement Lamassoure", mais qu'elle continue d'être appliquée pour le calcul de la rémunération à temps partiel de 90%). Le temps partiel de 90 % entraîne dès lors une retenue de 1/50^e x 30/7 semaines par mois, soit 30/350^{èmes} ou 3/35^{ème} de la rémunération. D'où la "règle des 32/35^{ème}" applicable au temps partiel de 90%. La rémunération s'élève donc à 91,428% arrondie à 91,43% au lieu de 90%.

Au-delà des chiffres, n'oublions pas que la loi sur les temps-partiels a été souhaitée et votée par ceux qui voulait une loi progressiste favorisant le mieux-être des salariés et la création d'emplois, les mêmes qui aujourd'hui semblent vouloir revenir en arrière...

Le rapport précise même : « *le droit du travail tend vers davantage de souplesse accordée au niveau local et accepte une plus grande variabilité de la règle alors que la fonction publique autorise moins d'adaptations* ».

On voit bien comment le rapport Laurent prend directement appui sur le principe d'inversion de la hiérarchie des normes introduit par l'article 2 de la Loi Travail 1.

La cerise sur le gâteau : la généralisation du forfait jour

Comme dans la Loi travail, il s'agit d'avoir des fonctionnaires corvéables à merci, sans les payer pour les heures travaillées. A la page 56 du rapport chacun pourra noter le but ultime : faire sauter le plafond des 1607h annuelles. Au passage, M. Laurent passe la durée quotidienne du travail à 10 h, revenant sur un progrès social historique arraché par les luttes du XIX^e siècle ! (recommandation n°28).

Supprimer les astreintes

Sous le doux euphémisme de l'évaluation ou de l'harmonisation, le rapport Laurent dans ses recommandations n°11 et 12 demande la suppression des astreintes, ou du moins de leur rémunération. Il est vrai que le sieur Laurent juge qu'avec le « téléphone portable », la notion d'astreinte n'existe plus !

Contrôler les agents mais ne pas compter leurs heures

Le rapport Laurent se prononce contre la généralisation des badgeuses.... Argumentant la possibilité d'une sur-présence ! Comme si les fonctionnaires qui n'ont pas le droit généralement au paiement de leur heures supplémentaires allaient s'amuser à collectionner des heures sup juste pour le plaisir. En fait, ce que craint le gouvernement – **et il faut rappeler que les ministères, à l'image de l'administration départementale, refusent systématiquement de communiquer les bilans des heures écrites aux organisations syndicales** – c'est qu'apparaisse de manière encore plus flagrante la quantité monumentale d'heures supplémentaires effectuées, mais non rémunérées et/ou non récupérées ! **Au conseil départemental, alors que ces bilans ont été maintes fois demandés rien ne passe... Enfin le rapport rappelle que deux pauses cigarettes par jour, c'est 6 h de travail en moins par mois (recommandation n°25 et 26).**

En conclusion l'objectif initial du rapport était de profiter de la réforme territoriale pour harmoniser vers le bas et faire sauter les conquêtes sociales obtenues dans les collectivités locales les plus avancées socialement, comme c'est le cas au département de l'Hérault. Les récentes Loi Travail sont un point d'appui non négligeable pour atteindre ces funestes perspectives.

Si quelques propositions méritent d'être étudiées (comme celle de créer une inspection du travail Fonction Publique, ou celle de faire gérer les CET par les Centres de Gestion...), il n'en demeure pas moins que son application serait synonyme d'une régression sans précédent en France pour le salariat public depuis longtemps.

Pour consulter le rapport Laurent : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000313.pdf>

Repères

Les comptes erronés du Président

Le décompte fait par le Président dans son message est erroné (d'ailleurs un point d'interrogation subsiste dans l'écrit final) au point qu'un jour est oublié puisqu'il additionne tous les types d'absences (et non de congés) et en trouve 59 au lieu de 60 pour un temps plein...l'émotion peut-être.

Les droits :

- Congés annuel : 25 jours
- Jours exceptionnels : 6 jours (le 7^{ème} qui nous emmenait à 32 CA a été « mangé » par le jour de solidarité avec les personnes âgées décidé en 2004)
- Bonification des jours de fractionnement (dits jours supplémentaires) : 2 jours (cependant cela ne concerne que les agents qui fractionnent)
- Autorisation Spéciale d'Absence : 1 jour de pont
- RTT : 26 jours

Total : 58 à 60 jours pour un temps plein (selon fractionnement ou pas).

Temps de travail effectif :

Au conseil départemental de l'Hérault, pour un temps plein en 2018 : 193 jours effectivement travaillés à 7h47= 1502,18h (Le différentiel avec les fameuses 1607 heures représentent 13,53 jours de travail...). Ces chiffres nous permettent de mieux mesurer l'enjeu du temps de travail et l'impact d'une régression sociale sur nos vies (personnelles, familiales, associatives, sportives, etc.)

TEMPS DE TRAVAIL AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : DERRIÈRE LE PONT LES FAUSSES VÉRITÉS DU PRÉSIDENT

Dès le début du mois de décembre 2017 la section FSU du conseil départemental prend l'initiative d'alerter les agents de la collectivité de l'absence totale de jour de pont pour 2018. Les autres organisations syndicales lui emboîtent le pas et le 19 décembre le Président revient partiellement sur sa décision initiale, il accompagne sa réponse

« Et non ! nous ne sommes pas le département qui accorde le plus de congés à ses agents... »

d'affirmations fausses ou désobligeantes envers les agents. Petit historique et commentaire de texte.

L'histoire d'abord. Le résultat de l'accord ARTT dans notre département en 1999 est le fruit de longues semaines de négociations avec l'administration et l'exécutif d'alors dont faisait partie un certain... Kléber Mesquida, vice-président de la collectivité ! Avec MM. Rigaud et Barral, également déjà élus, ils ont voté sans aucune restriction cet accord car **tous souhaitaient faire vite et apparaître alors comme une collectivité progressiste**, soucieuse du bien-être de ses salariés et volontaire dans les créations d'emplois comme en témoigne la publicité faite à l'événement dans Midi-Libre par la collectivité. Conscient que l'accord était plus favorable que la loi Aubry alors en gestation qui prévoyait 1600h/an (les 7h supplémentaires l'ont été en 2004 suite aux conséquences pour les personnes âgées de la canicule de l'année d'avant), l'exécutif tenait à se singulariser positivement dans le paysage national. La dernière missive du désormais Président Mesquida que MM. Rigaud et Barral n'ont pas renié laisse penser que les temps ont changé...

En effet, dès le début de son courrier adressé à « TOUS » les agents, le président signale qu'il vient « d'apprendre que sur les 102 départements de France, l'Hérault était celui qui accordait le plus de congés à ses agents... ». Et là patatra, le Président aura été mal renseigné. Pourtant de sa chère commune de Saint Pons de Thomières il lui aurait fallu faire simplement 30km sur la D920 en direction de l'Aude pour s'apercevoir que nos collègues totalisent 61 jours de congés par an si, comme le fait le Président dans son courrier on additionne des jours de congés, des RTT et des « sur-droits ». En Seine Saint Denis un éducateur bénéficie en tout de 74 jours de congés (75 jours si c'est une éducatrice, et oui elles ont un jour « fête des mères »...).

