



Communiqué

Temps de travail :

Le rapport Laurent

L'essentiel du rapport

Le rapport sur le temps de travail dans la fonction publique rendu public le 26 mai pointe des pratiques très différenciées d'une administration à l'autre et relève une durée annuelle inférieure de 1,4 % par rapport au secteur privé. Il est urgent d'harmoniser les pratiques et de rappeler la base légale de 1 607 heures par an, souligne le document.

La règle, c'est les 35 heures ! C'est ce qu'a martelé la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, jeudi 26 mai, lors de la remise officielle du rapport de Philippe Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique. Quelque 200 pages et 34 préconisations très attendues depuis que le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et maire UDI de Sceaux avait été missionné, l'an passé, sur le sujet par Marylise Lebranchu.

Un rapport finalisé en mars. Restait à trouver le moment opportun pour le rendre public, dans un contexte social difficile et, surtout, sur un sujet sensible sur fond de "fonctionnaires bashing". *"La focalisation sur le temps de travail des fonctionnaires est facile, il y a toujours des exemples possibles dans un ensemble de plus de 5 millions d'agents"*, relève d'emblée, prudent, ce rapport, le premier sur le temps de travail dans le secteur public depuis la mise en œuvre des 35 heures, avant d'évaluer, quelques pages plus loin, la durée annuelle de travail des fonctionnaires à 1 584 heures par an, une durée *"inférieure de 1,4 % à la durée réglementaire"*. *"Cette différence s'explique principalement par la nature des missions confiées au secteur public"*, peut-on lire.

Obligation annuelle

Lors de la présentation de son rapport, jeudi matin, Philippe Laurent a souligné l'une des préconisations phares : *"Il faut rappeler le principe d'une obligation annuelle de travail de 1 607 heures"*, quel que soit le nombre de jours fériés. Reste que les situations des agents divergent selon leurs missions. Le rapport résume : *"La base légale est de 1 607 heures, à laquelle s'appliquent des règles spécifiques de congé, auxquelles peuvent s'ajouter des règles de récupération pour sujétion particulière (nuit, week-end) qui aboutissent à un temps de travail effectif réglementaire d'où l'on déduit et/ou ajoute des autorisations d'absence et heures supplémentaires."*

Des particularismes ont été maintenus, notamment dans la fonction publique d'État : *"Les ministères, et au sein même d'un même ministère, les services ont gardé une latitude pour mettre en place des cycles horaires et aucune position commune n'a pu être dégagée sur un nombre maximal souhaitable de jours de RTT."* Bref, chacun fait un peu à sa façon, sans aucune harmonisation d'ensemble.

Hétérogénéité également dans la territoriale, où des situations plus favorables ont été maintenues dans certaines collectivités et où les employeurs territoriaux disposent d'une grande liberté d'appréciation de certaines autorisations spéciales d'absence, notamment dans le cadre d'événements familiaux. *“Le passage aux 35 heures n'a pas fait disparaître les jours exceptionnels”*, pointe ainsi le rapport, lesquels sont dépourvus de base légale. *“Cet ensemble peut représenter entre 0 et 5 jours bien qu'il reste difficile de quantifier ces avantages souvent considérés comme des acquis sociaux”*, observe le rapport.

Temps de travail “pilote”

Les autorisations d'absence ont continué de prospérer *“sans être revisitées par la mise en place des jours de RTT”*. Il est donc nécessaire d'instaurer un cadre global, particulièrement pour apprécier tout à la fois l'ampleur et la pertinence des réductions de temps de travail accordées en contrepartie des sujétions. C'est l'une des recommandations, ainsi formulée : *“Évaluer tous les dispositifs d'astreintes – nécessité et contreparties – et rechercher les mutualisations possibles”*. Une préconisation vise à harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et à en réexaminer la liste tous les cinq ans, une autre à instaurer un régime de travail uniforme lors de fusions ou réorganisations de services. Il s'agit donc aussi de développer davantage d'équité entre des agents en situations comparables.

Autant de pistes qui visent à une reprise en main du temps de travail par les administrations des trois versants du secteur public pour qu'il soit *“maîtrisé et surtout piloté”*. Une manière de mettre en avant toute l'importance de la gestion des équipes et de fait, du management, y compris politique. *“Le temps de travail est un enjeu politique, humain, social et financier dans le secteur public comme dans le secteur privé”*, conclut le rapport, qui suggère : *“Les propositions de ce rapport devront être portées politiquement à un haut niveau afin que le secteur public soit exemplaire.”*

Quelle suite pour le rapport Laurent ? Annick Girardin a promis de *“se saisir”* des recommandations, qui devraient faire l'objet de discussions avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.

Quelques préconisations fortes

- Inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés
- 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
- Développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'État et des établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité
- Évaluer tous les dispositifs d'astreintes (nécessité, contreparties) et rechercher les mutualisations possibles
- Harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et en réexaminer la liste tous les cinq ans
- Examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers
- Élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence
- Mieux informer les employeurs publics sur leur responsabilité de faire respecter les obligations annuelles de travail
- Généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement d'une charte du temps actualisée au maximum tous les trois ans
- Créer un circuit harmonisé de l'information relative au temps de travail sous l'égide d'un directeur de projet placé auprès du ministre en charge de la Fonction publique
- Distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent

Durée du temps de travail dans la fonction publique de l'État (FPE)

→ Principe

La durée du travail effectif est de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an), hors heures supplémentaires, dans les services et établissements publics administratifs de l'État.

→ Réduction

La durée annuelle de travail peut être réduite, par arrêté ministériel, après avis du comité technique ministériel. La réduction de la durée doit tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail, en cas :

- de travail de nuit,
- ou de travail le dimanche,
- ou de travail en horaires décalés,
- ou de travail en équipes,
- ou de modulation importante du cycle de travail,
- ou de travaux pénibles ou dangereux.

→ Accords particuliers

La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à 35 heures selon des accords établis par administration, après consultation du comité technique. Les accords doivent prévoir des modes de compensation, sous forme de journées de réduction du temps de travail (RTT) par exemple.

Les périodes de congé de maladie ne génèrent pas de RTT.

Durée maximum

→ Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne doit pas excéder :

- 48 heures,
- et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire ne peut pas être inférieur à 35 heures.

→ Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail ne peut pas excéder 10 heures.

Le repos minimum quotidien ne peut pas être inférieur à 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est de 12 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans qu'un agent bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le travail de nuit comprend :

- la période comprise entre 22 heures et 5 heures,
- ou une autre période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures.

→ Dérogations

Des dérogations sont possibles :

- par décret si l'objet du service public l'exige,
- par décision du chef de service, qui en informe les représentants du personnel au comité technique, si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Organisation du temps de travail

→ Cycles de travail

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de périodes appelées *cycles de travail*.

Les cycles de travail sont fixés par arrêtés ministériels.

Les conditions de mise en œuvre des cycles et des horaires de travail sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique.

→ Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique.

Cette organisation définit une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit faire un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire (70 heures pour une quinzaine).

Un dispositif dit de *crédit-débit* peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre.

Ce dispositif précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit d'un agent :

- pour une période de référence de 15 jours, ce plafond ne peut pas être fixé à plus de 6 heures,
- pour une période de référence d'un mois, ce plafond ne peut pas être fixé à plus de 12 heures.

L'organisation des horaires variables doit tenir compte des missions spécifiques des services et des heures d'affluence du public. Elle doit comprendre :

- une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à 4 heures par jour,
- ou des plages fixes d'une durée minimale de 4 heures par jour, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte du temps de travail accompli chaque jour par agent est effectué (pointage).

→ Régimes particuliers

Un agent peut être soumis à un régime d'obligations de service en application du statut particulier de leur corps ou d'une autre réglementation.

Le régime de travail d'un agent peut être adapté, par arrêté ministériel, en fonction de la nature et l'organisation du service et du contenu de ses missions (par exemple, fonctions d'encadrement).



Commentaires

Pourquoi ce rapport ne nous parle-t-il pas des vrais problèmes de nos agents ?

- Les responsabilités, le management,
- Seulement 5 % sur le travail de nuit avec des conditions difficiles,
- Les heures supplémentaires non payées,
- Des agents qui travaillent en heures supplémentaires à un taux en-dessous de leur base horaire (conducteurs automobile),
- Des agents qui travaillent régulièrement les dimanches et jours fériés pour seulement 30 € abondés par jour,
- Les jours de congés non pris,
- Les autorisations d'absence suite aux restructurations (célibat géographique),
- La représentation syndicale (CAP, tous CT...)
- Les missions, les déplacements en dehors des heures de service (véhicule personnel, train),
- Le tutorat des apprentis,
- Etc...

Paris, le 17 juin 2016

FO
SNPTP