



## Note fédérale sur le temps de travail

11 janvier 2021

L'article 47 de la loi de Transformation de la Fonction publique abroge tous les régimes dérogatoires au volume annuel de 1607 heures de travail dans la fonction publique territoriale. La durée légale du travail reste de 35 heures par semaine, mais le nombre de jours travaillés annuellement est adapté pour représenter 1607 heures. Cet article est directement inspiré par le rapport Laurent<sup>1</sup>, président du CSFPT et de la coordination des employeurs territoriaux, qui préconisait le passage partout aux 1607 heures. L'introduction dans la loi de cette disposition vise donc à dédouaner les employeurs territoriaux de leur responsabilité et éviter tout rapport de force avec les agents et leurs syndicats, qui leur serait défavorable. Lamentable opération. On connaît la petite musique : lorsque les mesures sont négatives, on nous dit là-haut : « j'y peux rien, c'est dans la loi, il y a le préfet... ». Lorsque les mesures sont positives, ça vient toujours de l'élu éclairé.

=> La loi TFP a donc **supprimé** la disposition qui prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents. A noter que dans la loi, rien ne précise une notion de maximum ou de minimum pour les 1607 heures.

### 1 - Quelle est la signification de cet article ?

Le discours officiel, dont la démagogie n'est plus à démontrer, parle d'harmonisation des pratiques. Il y a deux ans, le gouvernement avançait que le passage aux 1607 heures permettrait « de dégager » 32 000 équivalents temps plein. Tout DRH un tant soit peu honnête sait que l'économie de 10 équivalents temps plein, par exemple, ne se transforme jamais en 10 recrutements. **Il s'agit bien de supprimer des postes.** Selon la Cour des comptes la généralisation du passage aux 1607 heures avec la loi TFP correspond à une diminution de 57 000 postes à temps complet dans la FPT et permettrait d'économiser 800 millions d'euros ... [A noter que la Cour des comptes ne fait que des rapports et des préconisations. Elle n'a aucun pouvoir coercitif]

Rappelons-nous les objectifs d'Emmanuel Macron, fixés dès 2017, de supprimer 70 000 postes dans la FPT et d'imposer 10 milliards de dépenses de fonctionnement en moins aux collectivités. **Il s'agit donc de réaliser des économies, de supprimer des postes de fonctionnaires et rien d'autre.**

Y-a-t-il une autre explication à trouver pour comprendre la signification de l'article 47 ? Ce point est en cohérence complète avec l'ensemble de la loi et de la politique « sociale » du gouvernement, dont l'objectif est de diminuer les coûts pour les patrons (ce qu'ils appellent le coût du travail), de faciliter les licenciements, de flexibiliser et supprimer les règles collectives de défense des salariés à commencer par les statuts et les conventions collectives. La logique de contractualisation financière qui frappe près de 50% des collectivités territoriales et EPCI s'inscrit dans ce cadre. Elle vise à limiter la progression de la masse salariale en interdisant toute évolution des dépenses de fonctionnement supérieure à 1,2%. Toute collectivité ou EPCI qui ne respecterait pas ce carcan financier pourrait être sanctionné. Le temps de travail et les effectifs sont ainsi les principales variables d'ajustement budgétaire des collectivités.

### Les territoriaux peuvent-ils accepter d'être des variables d'ajustement ?

## **2 – La mauvaise foi le dispute au mépris : tous les arguments sont bons lorsqu’il s’agit de rogner nos droits.**

=> L’argument massue souvent utilisé : il faut organiser le temps de travail au vu des réalités actuelles des services publics et des besoins des usagers. Donc en clair adapter le temps de travail des fonctionnaires à la dérèglementation, à la flexibilité, à l’ubérisation que l’on veut imposer à toute la société.

La Gazette des Communes explique que « L’Etat a voulu mettre fin à des cycles de travail depuis longtemps considérés comme des privilèges par l’opinion ». L’opinion ! L’argument, si souvent utilisé, ne se fonde sur aucune étude, aucun sondage sérieux, et pour cause. Il vise à opposer les territoriaux avec la population, c’est-à-dire les usagers. L’Etat parle aussi d’harmonisation. On peut harmoniser en coupant des têtes ou en mettant tout le monde à la même hauteur. Ici l’harmonisation se fait à coups de rabot. Le choix est bien politique.

Demandons aux élus leur point de vue (d’autant plus dans les départements et les régions, qui seront bientôt en campagne électorale). Demandons-leur de prendre leurs responsabilités en refusant d’appliquer la mesure, en s’engageant à ne supprimer aucun jour de congé. Il y a le préfet ? Dans cette période marquée par l’investissement sans faille des territoriaux malgré la pandémie, on attendrait des élus qu’ils défendent leurs agents, c’est-à-dire la qualité de service rendu aux usagers, aussi bien qu’ils défendent les petits commerces. L’indignation sélective est une indignation de façade.

## **3 – Batailles syndicales et revendications : nous refusons ce jeu de dupes !**

**Les employeurs territoriaux doivent délibérer pour se mettre en conformité avec la loi dans un délai d’un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit juin 2021 (avec une mise en application au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2022) pour le bloc communal et juin 2022 pour les régions et les départements. Pourquoi ce décalage ? Auraient-ils peur d’une action unifiée de tous les territoriaux concernés ? Ils auraient pu faire démarrer leur réforme en juin 2022 pour tout le monde. Comme toujours le gouvernement en place organise la division pour faire passer ses plans.**

**=> Aucune urgence donc ! Nous constatons d’ailleurs que de nombreux employeurs territoriaux ont décidé d’attendre le plus longtemps possible avant de mettre en œuvre les dispositions légales. Certains d’entre eux nous font savoir qu’ils sont hostiles à la loi et l’on ne peut que s’en féliciter. Demandons-leur de l’écrire, de faire passer une délibération pour le maintien des accords passés.**

**=> Dans les départements et les régions, nos employeurs vont bientôt entrer en campagne électorale. Partout, à nous de profiter de cette situation pour faire entendre haut et fort nos revendications.**

Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d’emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

Vigilance : Des employeurs territoriaux pourraient être tentés de réaliser une moyenne générale du temps de travail effectué sur la collectivité en intégrant tous les agents bénéficiant de suggestions particulières.

On nous vend la réforme en disant qu’il y aura des jours de RTT en plus. Mais les jours de RTT sont acquis sur la base du travail effectif. Ce ne sont pas des congés. C’est de la récupération de travail non rémunéré effectué au-delà de la durée légale de 35 heures. Lorsque l’on est en arrêt de travail, en garde d’enfant malade, on conserve ses congés... mais on ne génère pas de RTT.

## Quelques arguments complémentaires :

- 1- La loi TFP constitue un arsenal pour démanteler le statut notamment en interdisant aux organisations syndicales de négocier l'organisation et les conditions de travail dans les collectivités. C'est un véritable coup d'Etat permanent contre le statut de la fonction publique.
- 2- Le rapport Laurent (avant la loi TFP) évaluait la **moyenne** de la durée de travail dans la FPT à 1584 heures en tenant compte de toutes les sujétions particulières (dont les permanences et astreintes qui sont deux fois supérieures dans le public que dans le privé). Il s'agit d'une moyenne nationale qui tronque de nombreuses réalités de terrain.
- 3- La réalité de la FPT, ce sont les heures supplémentaires non comptées et donc non payées, ce sont les astreintes...
- 4- Dans la FPT les cadres d'emploi soumis à des sujétions particulières sont nombreux. Dans les nombreux services dédiés à l'accueil du public, à l'enfance et la petite enfance, à l'animation... les « minutes » supplémentaires ne se comptent pas et les usagers le savent.
- 5- Les employeurs disent qu'ils doivent respecter la loi : veillons à ce qu'ils ne respectent pas que ce qui les arrange dans la loi...
- 6- L'augmentation du temps de travail (« l'harmonisation ») est une mesure qui vise à réduire la masse salariale et qui s'inscrit dans le travailler plus pour gagner moins et de fait accompagne la contraction des effectifs. On sait par ailleurs que plus de 70% des agents de la FPT dépassent souvent ou tous les jours leurs horaires de travail (chiffres DARES datant d'avant le confinement et télétravail obligatoire).
- 7- La loi TFP et son article 47 s'accommodent parfaitement de la généralisation du télétravail développé depuis le début de la pandémie du Covid-19. Le télétravail est essentiellement conçu comme une vaste entreprise de dérèglementation du temps de travail et de « baisse des coûts » patronaux.
- 8- L'article 47 représente une rupture unilatérale du contrat passé, donc remise en cause de la libre administration des communes... avec le consentement des employeurs territoriaux !! « L'Etat opprime et la loi triche ».
- 9- Seront également supprimés, les jours de médaille, les jours retraite, les journées volantes, les jours du maire/président... Globalement, il s'agit d'une remise en cause de la notion même de temps libre.
- 10- Ces mesures sont génératrices d'une aggravation des conditions de travail et des RPS.
- 11- L'articulation entre la durée hebdomadaire de 35 heures et le temps de travail annualisé de 1607 heures est la source de toutes les complications. Localement, le passage aux 1607 heures pour ceux qui n'y sont pas encore implique en moyenne une augmentation de 40 à 50 heures de travail par an, soit moins d'une heure par semaine. Sur cette base la modification pourrait être totalement indolore. Mais il ne s'agit pas de cela. Le passage aux 1607 heures se manifeste systématiquement par des plans de suppression de jours de congés (de 5 à plus de 12 jours parfois), c'est là son objectif.  
**Cela revient à faire travailler les agents, x jours de plus par an... pour le même salaire.** Sur cette base, nous pouvons démontrer l'opération : pour toute la collectivité, le passage à 1607 heures pour X agents, représente tant d'heures travaillées en plus, soit tant d'équivalents temps plein. Quel rapport avec les besoins et les intérêts des usagers du service public ?

***Dans nos heures d'info, dans nos tracts, dans nos pétitions, dans toutes nos expressions, à nous de susciter l'indignation et la colère des collègues.***

#### **4- Le sens de l'histoire c'est la réduction du temps de travail, pas son augmentation.**

Réduire le temps de travail, c'est se donner les moyens de recruter massivement des fonctionnaires et agents publics pour répondre aux besoins sociaux, c'est améliorer les conditions d'existence des agents, les conditions de travail et en faciliter l'organisation. C'est dans ce sens que des accords plus favorables ont été passés et que nous avons toujours demandé leur extension à l'ensemble des collectivités.

Pour la CGT, ce dont les usagers ont besoin, ce que réclame « l'opinion », c'est plus de services publics, un meilleur accueil, une meilleure prise en compte des besoins des jeunes, des besoins sociaux, de santé, culturels, sportifs... Pour cela il faut recruter. Pour cela il faut des agents formés. Pour cela il faut des agents qui bénéficient des meilleures conditions de travail.

C'est là le sens de la campagne des 10%, qui s'adresse à toute la fonction publique (Etat, santé, territoriale) et vise à unifier nos actions sur un même front.

**Bien entendu, la priorité des syndicats est de mener bagarre contre l'augmentation du temps de travail et la suppression des jours de congés là où ils sont. Nous le savons, maintenir les acquis est le point de départ pour en conquérir de nouveaux.**

Là où le gouvernement et ses partisans locaux veulent augmenter le temps de travail, tailler dans les postes et les effectifs nous disons :

- Dans premier temps : ne touchez pas à nos accords passés, pas une heure en plus, pas un jour de congés en moins !
- 10 % de travail en moins, vers les 32 heures.
- 10% d'augmentation du point d'indice et des salaires immédiatement
- 10% d'effectif supplémentaire
- 10% de formation professionnelle en plus

**C'est sur ces revendications que les syndicats de la fédération des services publics sont invités à discuter avec les syndiqués, avec les collègues et décider avec eux de ce qu'il convient de faire et comment.**

---

<sup>i</sup> Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, mai 2016

<sup>2</sup> Les abonnés à la NVO pourront se reporter aux n° 902 (juin 2020) et n°903 (juillet 2020) de la RDPS, qui bien que destinés au droit privé du travail donnent des éléments utiles de compréhension pour les agents publics sur le droit de la durée du travail.