



SYNDICATS TERRITORIAUX

**Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts**

Note d'intention du dossier de règlement des sujétions particulières au sein des administrations communales et métropolitaines nantaises

(à l'attention des élu.e.s des groupes politiques issus de la majorité)

« Augmentation du temps de travail »

La CGT s'oppose à la régression sociale

La CGT est force de propositions

Préambule

La crise sanitaire a particulièrement mis en lumière que les services publics sont essentiels à notre société. Ils sont le bien commun de chacun des citoyen·ne·s, indispensables à une société solidaire pour se loger, éduquer ses enfants, se soigner, se déplacer... Plus que jamais lors du premier confinement, il y a un an, les agent·e·s territoriaux·ales se sont pleinement investies et ont assumé leurs missions de service public dans des conditions particulièrement difficiles.

Malgré ce constat, la Loi Dussopt dite de « Transformation de la Fonction Publique » continue de se décliner par ordonnance déconstruisant méthodiquement la fonction publique : généralisation des contrats de projets, ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur, remise en cause du droit de grève, instauration de lignes directrices de gestion RH réduisant les possibilités de promotion et aujourd'hui augmentation du temps de travail, ultime levier de réduction du nombre de fonctionnaires jugés « trop coûteux » au regard de la dette publique.

Alors que selon nous, le progrès et l'histoire sociale vont dans le sens d'une réduction du temps de travail (32h), le passage aux 1607 heures nous est présenté par nos collectivités comme inévitable impliquant une perte de congés de 6 jours par an.

Considérant que rien n'est inéluctable, la CGT s'oppose évidemment à toute régression sociale mais est aussi force de propositions.

C'est dans ce sens que la CGT met à disposition des élu.e.s de nos collectivités cette note d'intention déclinant des leviers législatifs, politiques permettant au minimum de ne pas augmenter le temps de travail des agent.e.s et un dossier technique particulièrement étayé, appuyé par des experts juristes et des ressources humaines se référant notamment aux études du CNFPT, de l'INRS, de partenaires de collectivités, d'administrations et d'institutions nationales.

Cadre législatif

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, président du CSFPT et de la coordination des employeurs territoriaux, qui préconisait le passage partout aux 1607 heures. Cependant la loi ne précise aucune notion de minimum ou de maximum pour les 1607 heures.

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 1er janvier 2022) pour le bloc communal et juin 2022 pour les régions et les départements.

L'introduction dans la loi de cette disposition vise ainsi à dédouaner les employeurs territoriaux de leurs responsabilités et éviter tout rapport de force avec les agent.e.s et leurs syndicats, qui leur serait défavorable.

→ C'est bien la réponse de la collectivité apportée par courrier le 22 mars 2021 : « ... *Malgré les oppositions politiques et syndicales sur le sujet, cette loi a été adoptée. En tant qu'élue républicaine, je me dois in fine d'appliquer la loi...* », « ...*Notre volonté est également de faire de ce temps de travail supplémentaire un vecteur d'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers et de la qualité de vie au travail...* »

Premier levier: Politique et Législatif

Avec les dispositions actuelles en vigueur, il est toujours possible de déroger au temps de travail réglementaire en le motivant et en s'appuyant sur deux textes législatifs.

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique autorise les autorités administratives et territoriales et les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires à conclure et signer des accords portant sur des domaines relatifs (nous ne citons ici que le second alinéa) :

- « Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ».

Si l'on se réfère aux mises en œuvre locales et aux injonctions préfectorales en ce qui concerne le passage aux 1607 heures, la négociation d'accords locaux dérogatoires, différenciés ne pourrait porter que sur la déréglementation et la détérioration de l'existant.

Ainsi, rien n'empêche dans la loi à un employeur d'accorder des jours de repos liés à des sujétions particulières reconnaissant la pénibilité.

La libre administration des collectivités:

Selon le site officiel Vie-publique.fr, « *La libre administration des collectivités territoriales est un principe consacré par la Constitution (art. 72 al. 3) : "Dans les conditions prévues par la loi, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences. »*

La libre administration est toutefois une notion abstraite qui ne permet pas d'emblée de déterminer ce que peuvent faire les collectivités territoriales. Il s'agit d'un principe de protection à l'égard des empiètements de l'État. C'est la loi qui précise le contenu de la libre administration, sous le contrôle du juge constitutionnel.

La libre administration se limite à des compétences "administratives" et exclut les compétences régaliennes (édiction de lois, justice, diplomatie).

Nous avons ici une loi qui impose aux collectivités des normes administratives. N'y a-t-il pas de fait, remise en cause du principe constitutionnel ?

Légalement, en l'absence de toute jurisprudence, aucune sanction ne semblerait être encourue par une collectivité qui n'appliquerait pas les dispositions de l'article 47. La préfecture peut faire pression, mais n'y pourra donc rien. La Cour des comptes et ses chambres régionales liées aux intérêts du ministère des Finances et outils de rapports de force internes à l'état peuvent faire des rapports, mais ceux-ci n'ont aucun pouvoir législatif ou coercitif.

→ A noter: Certaines collectivités se sont engagées sur cette voie. Dans un communiqué datant du 9 février 2021, sept maires du Val de Marne, le président du Conseil Départemental du 94 et le président de l'Établissement Public Territorial « Grand Orly Seine Bièvre » refusent d'obtempérer face à cette régression sociale inédite. A l'instar de ses homologues, dans un courrier adressé aux organisations syndicales de sa collectivité, le maire de Bonneuil-sur-Marne dénonce cette loi indiquant qu'il n'entend pas se plier aux injonctions du préfet imposant de façon autoritaire à la collectivité le retrait de 7 jours de congés payés. Il précise même que s'il le faut, il défendra devant le Tribunal Administratif les acquis de son service public communal.

Si en date du 22 mars par communiqué de presse, des groupes de la majorité nantaise ont exprimé considérer cette réforme comme inopportune et dénoncé « *une remise en cause, flagrante et arbitraire, de l'organisation interne des collectivités et des fruits du dialogue social local. »*, « *... un véritable mépris à l'égard des territoires, des collectivités, des élu.e.s locaux.ales et des agent.e.s...* », les actes n'y sont pas.

Au contraire, même si la collectivité rappelle que les élu.e.s avaient agi en amont pour refuser puis reporter l'application de la loi, via France urbaine notamment, le mandat qui est donné à l'administration par les élu.e.s est de mener ce chantier pour un passage en CHSCT/CT et vote des élu.e.s en mai/juin 2021. De juin à décembre 2021, le cadre du temps de travail commun établi ferait l'objet d'une déclinaison dans chaque direction en associant les agents.

→ A noter: alors que la collectivité rend hommage au travail effectué par les agent.e.s, notamment en cette période de crise, que l'investissement des agent.e.s pendant les confinements a permis aux collectivités de tenir le pays en assurant la continuité des services publics de proximité et que l'on sollicite à nouveau la conscience citoyenne et professionnelle des agent.e.s, en appelant au volontariat pour réussir l'ouverture d'un nouvel équipement de « santé publique XXL », au Parc des

Expositions (intensification de la campagne de vaccination), l'administration anticipe le passage aux 1607h (webinaire temps de travail) en invitant les managers à réfléchir «... à ce que nous ferons dans chacun des services et secteurs de ces heures réinjectées dans nos plannings... », «... la phase de négociations avec les organisations syndicales ne doit pas être un temps neutre pour les directions. Il faut utiliser ce temps pour échanger avec vos agent.e.s... », et les outils en éléments de langage, « ... Ne visez pas l'adhésion mais la compréhension de vos agent.e.s... » etc...

Deuxième levier : Technique (les sujétions particulières)

Afin de respecter le cadre légal si l'on n'est pas prêt à s'opposer aux injonctions du préfet, la CGT, contrairement aux caricatures de positions dogmatiques qu'on lui prête, est force de propositions pour permettre à la collectivité de mettre ses paroles en actes.

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001:

Il instaure pour les collectivités la possibilité de déroger à la durée légale du travail en raison de sujétions particulières. C'est-à-dire qu'il autorise la baisse du temps de travail en dessous de 35 heures. Les sujétions et leurs contreparties doivent faire l'objet d'une délibération en Comité technique pour pouvoir déroger aux 1607 heures. C'est l'occasion de prendre en compte la pénibilité mais pas seulement. Les sujétions peuvent être appliquées à tous les métiers de la FPT.

A ce jour, il n'y a aucune jurisprudence sur ce point.

Or, le mandat qui est donné à l'administration par les élu.e.s est que la liste des sujétions doit être la plus limitative possible.

« Les 1607h seront désormais la règle puisque la loi en a ainsi décidé. La feuille de route traduit la volonté de la collectivité de travailler sur les critères et sujétions mais de ne pas les appliquer à l'ensemble des agents.e.s. Les dérogations devront rester l'exception. Pour négocier, la liste des sujétions, la définition et la fréquence sont nécessaires. On ne peut pas dire que l'on va prendre des critères qui vont couvrir l'ensemble des personnels. Il faut des critères qui soient peu discutables pour que ce soit accepté par l'ensemble des agent.e.s dans un souci d'équité de traitement. »

Extrait : Compte-rendu GT cartes régimes n°1 – dossier temps de travail – 25 mars 2021

La fiche repère de cadrage de la négociation présentée le 11 janvier 2021, a donc imposé cette prise en compte de sujétions en demandant qu'elle soit limitative, notamment afin de veiller à l'objectif d'équité de traitement ainsi qu'à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

→ La CGT considère au contraire que tous les agent.e.s du service public sont soumis à des sujétions particulières (c'est d'ailleurs ce qui est à l'origine du statut). En reconnaissant ce fait pour tous.tes les agent.e.s, l'employeur pourrait maintenir le temps de travail actuel en octroyant des jours de RTT dans le cadre des sujétions particulières liées à la pénibilité au travail et c'est précisément l'objet du dossier que nous soumettons aux élu.e.s et à l'administration.

1er point : La pénibilité commune et propre à tous les métiers des agent.e.s des administrations territoriales.

Nous avons repris des documents élaborés par le CDG 31 appuyés par des experts juristes et des ressources humaines se référant aux études du CNFPT, de l'INRS, d'administrations et d'institutions nationales.

En dehors de l'aspect juridique en lien avec les SP permettant à toute collectivité d'octroyer des jours de RTT supplémentaires aux agent.e.s à prendre comme des jours de congés dans le cadre de la reconnaissance de la pénibilité au travail, nous présentons un dossier listant l'ensemble des métiers (400), toutes filières confondues de nos collectivités.

A la lecture de ce document, nous pouvons nous apercevoir-que tous les métiers sont reconnus en termes de pénibilité au travail

Ce 1er point revendicatif correspondrait à ouvrir des droits à RTT (soit 6 jours/an) à poser comme des jours de congés.

2ème point : La pénibilité liée à l'âge des agent.e.s des administrations territoriales.

En lien direct avec la prise en compte de la pénibilité au travail et donc de l'usure professionnelle des agent.e.s (TMS, RPS...), nous avons établi une grille renseignant l'ancienneté sur l'ensemble de la carrière professionnelle et le temps hebdomadaire de SP reconnu à ce titre.

Ce 2ème point revendicatif correspondrait à ouvrir des droits allant de 0 à 5 jours en fonction des tranches d'âges d'ancienneté.