



Compte-rendu de l'assemblée plénière du Conseil Commun de la Fonction publique du 27 juin 2016

1. Présentation du rapport sur le temps de travail par Philippe Laurent

Philippe Laurent présente les grandes lignes de son rapport en insistant sur le fait qu'il s'agit du premier bilan jamais réalisé sur la mise en œuvre des 35 h dans toute la Fonction publique. Il devait objectiver un sujet fort complexe en tenant compte d'organisations, cultures, métiers et histoires très différentes.

La méthode : compte tenu du temps disponible, il était impossible d'être exhaustif. Une enquête a été très largement diffusée et exploitée par l'INSEE a permis de recueillir des données variées. De plus, environ 300 entretiens ont été menés avec des responsables de tous niveaux de diverses administrations centrales, déconcentrées, territoriales. Enfin, toutes les organisations syndicales représentatives ont été auditionnées.

Le rapport décrit dans un premier temps les fondements légaux et réglementaires du temps de travail.

Il s'attarde ensuite sur les modalités pratiques de sa mise en œuvre en s'intéressant aux situations réelles et extrêmement diverses d'organisation du travail : un hôpital n'est pas une commune qui n'est pas une administration centrale. Les exigences du service public entraînent des contraintes spécifiques : cycles de travail, astreintes et sujétions...

Des habitudes ont été prises, des exceptions sont devenues la règle. Le rapport recommande donc le retour à la règle de droit.

La réduction du temps de travail dans la Fonction publique a été plaquée sur des organisations préexistantes, non réexaminées. Ses conséquences pourtant inéluctables en terme de créations nécessaires de postes n'ont pas toujours été bien prises en compte.

Par ailleurs, le rapport souligne la création d'un travail invisible et non pris en compte résultant des évolutions technologiques.

Pour autant, les perspectives que propose ce rapport permettent de rétablir quelques vérités, de corriger quelques critiques et d'avoir, je le crois, une vue plus solide et objective de la question.

Il n'est évidemment pas question de nier les difficultés et parfois même les inégalités, dérives ou distorsions rencontrées. Elles existent, perdurent parfois au sein d'une même administration et cela a été souligné. Les recommandations formulées dans ce rapport visent d'ailleurs avant tout à réduire des différences, à harmoniser les dispositifs, à introduire davantage d'équité et de transparence, à responsabiliser tous les acteurs, et notamment les employeurs.

Le rapport suggère que de nouvelles discussions sur le temps de travail soient l'occasion, dans les administrations, d'une réflexion plus globale sur l'adaptation du service public aux attentes des usagers, sur l'organisation, sur les compétences et la formation de l'encadrement, et sur les conditions de travail. Le temps de travail doit être un élément central de la « qualité de vie au travail » et non la variable d'ajustement.

Le rapport formule 34 recommandations qui peuvent être regroupées en quatre 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 Fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensation des sujétions...) ; a
- assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence (labellisation, bilans sociaux....).

Le rapport est en ligne sur le site de l'UGFF à la rubrique social et environnement professionnel/temps de travail : <http://www.ugff.cgt.fr>.

La ministre a indiqué que toutes les recommandations du rapport ne seront sans doute pas retenues et qu'à ce stade elle ne peut qu'annoncer des réunions de travail avec les organisations syndicales à compter de septembre pour un CCFP sans doute en décembre.

Pour la CGT, la présentation du rapport de Monsieur Laurent nous donne ce jour une occasion de débattre sur le temps de travail des fonctionnaires mais aussi sur son organisation.

Nous sommes à la CGT attachés à la conciliation de la vie au travail et de la vie privée, à la santé et à l'emploi.

La CGT est favorable à la réduction du temps de travail si cette disposition est guidée par la volonté de réduire la pénibilité et de créer des postes. Les recrutements n'ont pas été à la hauteur des besoins lors de la mise en place des 35 h, mais cela reste une avancée, et d'ailleurs la CGT pense que nous devons aller encore plus loin avec un passage à 32 h hebdomadaires.

Ce rapport a le mérite d'être, comme vous l'avez souligné, Madame la Ministre, lors de sa remise, d'être le seul constat et bilan de la mise en œuvre des 35 h dans la Fonction publique.

Pour la CGT, nous y voyons l'occasion de rompre avec les fantasmes et sarcasmes que subissent les fonctionnaires en rétablissant quelques vérités sur leur engagement au service de la population, les heures qu'ils ne comptent pas pendant les catastrophes. Et lorsqu'ils travaillent parfois moins que les salarié-e-s du privé c'est parce qu'ils ont des contraintes particulières, qui justifient pleinement un statut particulier en raison d'obligations spécifiques.

Cependant dans ce rapport, il y aussi des recommandations qui nous laissent perplexes pour certaines, voire totalement opposés à d'autres.

L'harmonisation, utilisée à maintes reprises dans le rapport, pour justifier une équité entre les agents, pour nous, résonne comme le nivellement par le bas des droits et acquis des personnels.

Les services publics ne sont pas des usines de fabrication, ils rendent des services à la population souvent 24h sur 24h et 365 jours par an et donc incompatibles avec l'annualisation du temps de travail selon la productivité. Je vous le dis Madame la Ministre, pour les agents, notamment sur le versant Fonction Publique Hospitalière cette perspective est prise comme une nouvelle provocation.

Nous ne sommes pas favorables aux négociations locales qui sont les plus souvent mises en œuvre par des accords minoritaires, faisant fi de la représentativité. Et je vous fais grâce, Madame la Ministre, des récents exemples de mobilisations pour faire respecter ce droit.

Pour nous il n'y pas de recul possible sur ce sujet, au contraire des améliorations sont encore à apporter pour que les agents ne cumulent pas des Comptes Epargne Temps et heures supplémentaires, ceci passe aussi par la prise en compte d'effectifs en personnel suffisant.

Vous trouverez également en pièce jointe la déclaration de l'experte CGT.

Les organisations syndicales ont prononcé leurs déclarations. Celle de la CGT figure en pièce jointe.

La ministre a confirmé que PPCR sera appliqué comme prévu. Elle considère par ailleurs qu'il est encore nécessaire d'avancer sur la précarité.

Sur le RIFSEEP : la machine est lancée. Tout le monde y sera n 2017, 2018 au plus tard !

2. **Projet de décret portant application de l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.**

Il s'agit d'adapter aux agents contractuels les mesures de protection des « lanceurs d'alerte » introduites, pour les fonctionnaires, par l'article 3 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

La protection des agents contractuels a été renforcée en étendant la liste des actes de gestion pour lesquels les discriminations sont prohibées, au non-renouvellement de contrat ainsi qu'au licenciement. Ont donc été insérés le licenciement, le non-renouvellement de contrat, le reclassement, la mobilité, la portabilité du contrat, la détermination et la réévaluation de la rémunération.

Aucun amendement n'a été déposé sur ce texte.

Ce texte renforçant les droits des agents non titulaires la CGT l'approuve.

Il est voté unanimement.

Le vote sur le texte relatif à la protection fonctionnelle est reporté au CCFP du 12 septembre.

3. Projet de décret relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le projet de décret relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans leurs fonctions des fonctionnaires suspendus pour motif disciplinaire, qui ont bénéficié d'une décision de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, a pour objet d'indiquer les éléments devant figurer au procès-verbal et de préciser les conditions matérielles de la publicité.

Celle-ci est limitée à un affichage sur les lieux de travail de l'intéressé, c'est-à-dire destiné au personnel affecté dans les bâtiments administratifs afin de préserver les droits individuels du fonctionnaire qui ne souhaite pas nécessairement que sa situation soit connue d'autres agents.

L'UNSA remplace l'article 2 par la rédaction suivante : « À la demande de l'agent concerné, le procès-verbal est porté par l'administration, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, et des usagers, si nécessaire, dans un délai d'un mois.

L'administration est favorable à cet amendement

Vote sur l'amendement : unanimité

Vote global sur le texte : unanimité