



Première analyse du Rapport de la mission Laurent sur le temps de travail dans la Fonction publique

Le rapport de la mission d'étude sur le temps de travail dans la Fonction publique confiée par le premier ministre à Philippe Laurent, Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, vient d'être publié ce jeudi 26 mai 2016.

Si la CGT reconnaît deux mérites à ce rapport, elle demeure très critique à l'égard de propositions trop timorées ou carrément régressives en termes de progrès social. Par ailleurs la CGT s'interroge sur les modalités pratiques de mise en œuvre de certaines recommandations.

Le premier mérite de ce rapport est de faire un sort aux préjugés politiques de tous bords tendant à accréditer l'idée auprès de l'opinion publique que les fonctionnaires et agents publics travaillent moins que les salariés du privé.

Si la mission évalue la durée annuelle du temps de travail dans la Fonction publique à 1584h, elle justifie cette différence par rapport à 1607 heures :

- Par les spécificités de gestion du service public et les impératifs de continuité, et d'adaptation permanente aux besoins des usagers,
- Par les contraintes de travail imposées aux agents pour répondre aux nécessités du service public comme le travail de nuit, le travail de week-end et jours fériés, le travail en fonction de cycles, les permanences et les astreintes, deux fois plus importantes pour les agents publics que pour les salariés privés,
- Par la compensation de ses conditions particulières de travail en réduction du temps de travail sans rémunération complémentaire.

Le rapport Laurent rejoint en cela les analyses portées par la DARES, la DGAFP, la DRESS qui soulignent l'intensification du travail pour les salariés tous secteurs confondus depuis 2008.

Le second mérite du rapport est de mettre en avant l'importance des enjeux numériques et organisationnels dans la définition du temps de travail rejoignant en cela les arguments formulés par la CGT dans le cadre des auditions.

Cependant, la CGT regrette qu'aucune des recommandations du rapport ne tienne compte de cet enjeu alors que les technologies numériques, le télétravail, provoquent une explosion du travail invisible, la disparition des collectifs de travail, la montée en puissance des risques psychosociaux.

Hors ces deux points du rapport, la CGT est très critique sur la plupart des recommandations formulées par la mission Laurent sur le temps de travail.

1) Sur la norme des 1607 h

La CGT est hostile à la recommandation n° 6 préconisant de mettre fin au maintien des régimes dérogatoires à la base légale de 1607h. Lorsque ces régimes ont été mis en place pour répondre aux nécessités du service public, dans le cadre d'accords négociés avec les organisations syndicales et validés par des actes juridiques légaux, la CGT estime qu'il n'y a pas lieu de les remettre en cause.

Par ailleurs, si le rapport souligne que les trois versants de la Fonction publique bénéficient d'un socle réglementaire parmi les plus favorables en Europe il ne met pas suffisamment en lumière la contrepartie de cette différence en termes de progrès humain et de performance sociale : création d'emplois et lutte contre le chômage, amélioration de la qualité du service public, amélioration de qualité de vie professionnelle et personnelle des agents, investissement des fonctionnaires et agents publics dans les activités sociales, éducatives, sportives favorisant la cohésion sociale, l'émancipation citoyenne, la démocratie. Le progrès social va dans le sens d'une diminution du temps de travail pas de son augmentation.

De même, la CGT rejette toutes les recommandations visant à modifier la base historique de calcul des 1607h. Les 1607 h s'entendent hors jours fériés et incluent les temps de pause, habillage, déshabillage etc...cette base historique ne pourrait être revue, le cas échéant, que dans le cadre d'ouverture de négociations sur l'évolution de la réglementation visant une nouvelle diminution significative du temps de travail, à 32 h par exemple.

2) Sur l'organisation du travail (annualisation, astreintes, cycles, heures supplémentaires, temps partiel, forfaits jours, autorisations spéciales d'absence...)

Les différentes recommandations répondent au besoin souligné par le rapport d'harmoniser les modalités d'organisation du travail entre les trois versants de la Fonction publique. La CGT pose plusieurs conditions préalables à ce vaste chantier :

- Il doit être motivée par la recherche d'une égalité de traitement entre agents placés dans des situations de travail similaires en tenant compte des nécessités du service public, de la réponse aux besoins des usagers, de la qualité de vie au travail et par le travail.
- Il doit donner lieu à un bilan exhaustif et une analyse approfondie des situations et pratiques dans les trois versants de la Fonction publique, bilan concerté avec les organisations syndicales dans le cadre du Conseil commun de la Fonction publique.
- Le processus et les modalités pratiques de cette harmonisation doivent être concertés et négociés avec les organisations syndicales au plan national et local.
- Le respect par les employeurs des négociations et le cas échéant des accords conclus et leur traduction en actes réglementaires.

3) Sur la transparence de la gestion et du suivi du temps de travail

Les recommandations du rapport visant notamment le renforcement de la collecte et de l'analyse des données sur le temps de travail dans la fonction publique, la création de module de formation initiale sur la gestion du temps de travail, la création d'un cadre commun aux bilans sociaux, la définition d'un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail, la définition d'un référentiel des systèmes de contrôle vont dans le sens d'une meilleure gestion du temps de travail.

Néanmoins pour la CGT ces recommandations ne sauraient être mise en œuvre sans réflexion préalable sur leurs avantages et inconvénients dans le cadre d'un processus de concertation et de négociation au plan national et local.

A contrario la CGT rejette toutes les recommandations portant sur une possibilité de révision des accords sur le temps de travail en fonction d'un calendrier pré établi ou à autoriser la révision des accords à chaque échéances électorales. Pour la CGT la continuité du service public exige un cadre législatif stable du temps de travail, une souplesse de la réglementation sur les modalités de mise en œuvre, le respect par les employeurs publics de leurs obligations en matière de concertation et de négociation de l'organisation et des conditions du travail, obligation qui porte aussi sur le temps de travail.

Au regard de l'importance des enjeux politiques économiques, sociaux et société du temps de travail la CGT Fonction publique publiera dans les jours à venir ses propositions sur l'évolution du temps de travail dans la Fonction publique en lien avec la campagne confédérale sur les 32h.