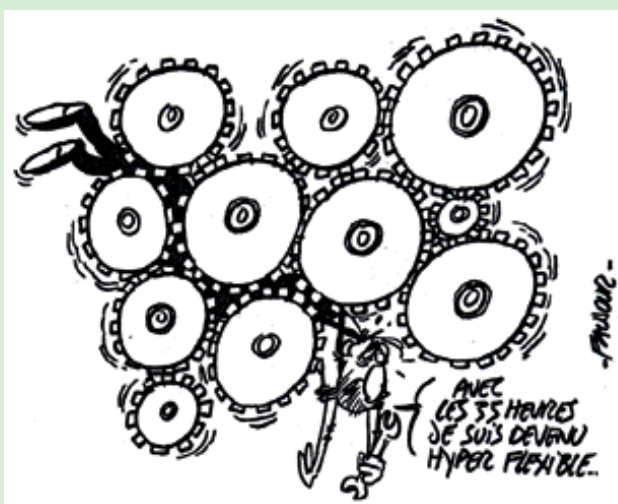


35

Les heures dans la Fonction publique



Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 "relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État"

sanctionne le constat d'échec de la négociation d'un accord cadre sur les 35 heures qui aurait été applicable aux trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale).

Deux rounds successifs de négociation, le premier avec Émile Zuccarelli et le second avec son successeur Michel Sapin, n'ont en effet pas permis de trouver un terrain d'entente entre les fédérations de fonctionnaires et le gouvernement. Seule la CFDT avait exprimé sa volonté de signer le projet de protocole, les six autres (CGT, FO, CGC, CFTC, FSU et UNSA) l'ayant rejeté.

Le motif premier, et fondamental, du désaccord porte sur la question de l'emploi. Alors que les lois Aubry sur les 35 heures dans le secteur privé

ont été présentées en leur temps comme concourant à la lutte contre le chômage, le gouvernement prétend réduire le temps de travail dans la fonction publique sans créer d'emplois compensatoires.

La vocation d'un accord inter fonctions publiques aurait été de fixer un cadre applicable à

l'ensemble des fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux, décliné ensuite par ministère, service et collectivité.

L'échec des négociations a conduit le gouvernement à procéder par voie réglementaire, de manière séparée pour les trois fonctions publiques.

Cette mise en œuvre des 35 heures de façon distincte pour chacune accentuera certainement les différences de traitement déjà constatées entre elles sur la durée hebdomadaire du travail et les droits à congés. Ce n'est pas le moindre des paradoxes pour un dispositif présenté par le gouvernement comme devant permettre la comparabilité des situations et destiné à rétablir l'"équité" entre tous les fonctionnaires, quelle que soit leur fonction publique de rattachement.

Occasion manquée ou escroquerie ?

Silence radio au ministère de l'Éducation nationale

Le décret du 25 août ne concerne que la fonction publique de l'État, mais toute la fonction publique de l'État. Compte tenu du champ couvert, du nombre et de la diversité des services publics d'État, il ne peut s'appliquer tel quel à l'ensemble des fonctionnaires. Il renvoie d'ailleurs expressément à des arrêtés ministériels le soin d'adopter les dispositions concrètes de sa mise en œuvre, après consultation des Comités techniques paritaires.

A part une série de réunions au premier trimestre de cette année scolaire, à l'occasion desquelles la DPATE s'est contentée d'enregistrer les positions des différents syndicats, le ministère de l'Éducation nationale fait preuve jusqu'à ce jour d'une remarquable discrétion sur la question de la RTT.

Alors que le dispositif doit s'appliquer au plus tard le 1er janvier 2002, nous ne disposons à ce jour d'aucun document émanant de notre ministère, ni même d'un calendrier. En l'état actuel, l'analyse que nous pouvons faire ne se fonde que sur le décret lui-même et un "Guide pour l'action" diffusé en septembre 2000 par le ministère de la Fonction publique pour promouvoir la vision gouvernementale.

Qu'y a-t-il dans ce décret ?



Une définition de la durée du travail effectif.

Elle est posée dans les deux premiers articles, qui donnent le ton de l'ensemble du texte.

"Art. 1er - La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'État ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement."

"Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre de la Fonction publique et du ministre du Budget, pris après avis du CTP ministériel et le cas échéant du CHS, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent..."

"Art. 2 - La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles."

Un rappel des garanties minimales à respecter dans l'organisation du travail

L'Art. 3 pose un certain nombre de garde-fous en terme d'amplitude maximum des horaires de travail quotidiens, hebdomadaires ou pluri-hebdomadaires, en terme de repos quotidien et hebdomadaire. Il définit également le travail de nuit.

Une organisation du travail en cycles

Avec le décompte annuel du temps de travail, à

laquelle elle est intimement liée, c'est la principale "innovation" du décret.

"Art. 4 - Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er."

"Des arrêtés ministériels pris après avis des CTP ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause."

"Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction."

"Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement, après consultation du CTP..."

Une codification de l'horaire variable

Cette possibilité existait déjà, mais ne résultait que de circulaires ou d'arrêtés. Elle est désormais expressément ouverte et encadrée par un texte de portée réglementaire :

Quel jugement porter sur ce texte ?

Art. 6 - La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du CTP."

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée élémentaire afférente à la période considérée."

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

les dispositions diverses concernant :

la notion d'astreinte, sa définition et ses modalités de compensation (art. 5)

les régimes ou situations dérogatoires au cas général pour certains corps ou emplois (art. 7, 8 et 9)

la possibilité d'adopter, par arrêté ministériel, des dispositions spécifiques pour les personnels "chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail..."(art.10).

Enfin, l'art. 11 abroge le décret du 24 août 1994 qui régit jusqu'à aujourd'hui notre temps de travail hebdomadaire (39 heures) et notre droit à congé annuel (5 semaines).

Son contenu étant en retrait par rapport aux dernières propositions formulées par le ministre de la Fonction publique avant la rupture des négociations, ce décret est mauvais pour au moins trois séries de raisons :

Il évacue la question de l'emploi. Ce faisant, il nie une évidence arithmétique : il n'est pas possible de conserver le même niveau d'offre de service public avec un nombre constant de fonctionnaires travaillant moins longtemps ; sauf à abandonner un certain nombre de missions,... ou à faire en sorte que le temps de travail réellement effectué ne soit pas réduit par rapport à la situation actuelle.

Contrairement au décret du 24 août 1994 qu'il abroge, le décret du 25 août 2000 fait disparaître la notion même de droit à congés, ce mot n'apparaissant pas une seule fois dans le corps du texte. Désormais, tout ce qui n'est pas du temps de travail devient période de non travail et non plus un droit posé comme tel.

A travers un "décompte annuel du temps de travail", il introduit le danger d'annualisation et de flexibilité des horaires.

Ce mode de calcul est présenté par le gouvernement comme garant de l'équité entre les fonctionnaires des différentes administrations de l'État.

Le Guide pour l'action cité plus

haut indique en effet : "Cette recherche d'une plus grande équité, avec une référence commune annuelle, répond au constat (...) de grandes différences entre administrations, portant sur la durée annuelle du travail : en fonction du nombre de jours de congés accordés dans les différentes administrations, services ou corps, les durées annuelles du travail varient aujourd'hui considérablement, créant ainsi de fortes inégalités entre les agents de l'État."

Certes, mais le temps de travail n'est que l'un des éléments de comparaison entre les administrations ; il en existe d'autres, par exemple le niveau des primes et indemnités, la nature et la quantité des mesures sociales en faveur des agents (accès à des restaurants administratifs, centres de vacances, clubs sportifs, prestations diverses, etc...). Sur ces registres, chacun sait que l'Éducation nationale est très loin de figurer parmi les ministères les plus performants. Si l'on veut parler d'égalité, prenons en compte toutes les dimensions!

Le Guide du ministère de la Fonction publique dit encore ceci : "Les solutions imaginées seront d'autant plus profitables pour le service public que les bénéfices attendus par les agents de la réduction du temps de travail seront palpables." C'est plutôt mal engagé.

En effet, de ce qui a été dit plus haut, il est clair que les prétendus bénéfices ne vont pas sauter aux yeux des personnels du système éducatif, auprès de qui ce produit sera très difficile à vendre.



Et maintenant ?



Il ne peut être fait une bonne application d'une mauvaise mesure, et le plomb ne pourra pas être changé en or. Pour autant, il est important de bien connaître le dispositif pour ne pas laisser les autorités déconcentrées mettre en place n'importe quoi, y compris au delà du texte lui-même.

Quand ?

Tout d'abord, contrairement à ce qui peut se dire ici ou là, il n'y aura pas de mise en place, même expérimentale, au niveau déconcentré tant que ne sera pas intervenu un cadrage national sous forme d'un arrêté ministériel. La DPATE l'affirme et le confirme.

Décompte annuel ou flexibilité ?

Le ministère de la Fonction publique insiste sur le fait que le décompte annuel N'EST PAS synonyme de flexibilité, du fait du découpage de l'année en cycles de travail.

Le "guide" Fonction publique dit en effet :

"Le temps de travail est organisé selon des cycles prédéterminés. Un cycle est une période de référence (semaine, quinzaine, mois, trimestre, année) pour laquelle sont définis une durée et des horaires de travail.

L'addition de ces durées sur l'année ne doit pas dépasser les 1600 heures. Les cycles sont définis de manière explicite et programmée."

"La durée du travail hebdomadaire peut ainsi être différente selon les semaines de l'année, mais toujours de manière programmée et fixe.

Toute heure travaillée au-delà de la durée définie dans le cycle est considérée comme une heure supplémentaire." ...

"Au niveau ministériel, un arrêté pris après avis du CTPM définit les cycles auxquels peuvent avoir recours les services.

Les services ou établissements définissent quant à eux les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant, après consultation du CTP."

Autrement dit, les variations éventuelles de la durée hebdomadaire du travail au cours de l'année ne sont pas laissées à la discrétion du supérieur hiérarchique, mais programmées et intangibles pour l'année, après consultation du CTP compétent. On peut pourtant craindre que la tentation sera grande pour certains. Il faudra s'y opposer fermement.

Combien ?

Aujourd'hui, huit mois avant la mise en application, personne ne le sait !

Le décret fixe la durée annuelle du travail à 1 600 heures maximum. Il prévoit qu'elle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé pris après avis du CTP, pour tenir compte, notamment, des sujétions liées à la nature des missions. Le "guide"

donne une lecture restrictive de cette faculté, la limitant aux cas où ces "sujétions particulières imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles ..."

Bien qu'il n'ait pas laissé filtrer grand chose, on peut penser que le ministère de l'Éducation

(vraisemblablement imité par ceux de la Culture et de Jeunesse et sports) envisage de baisser ce seuil, ne serait-ce que pour tenir compte de la situation de fait, liée au rythme scolaire.

La revendication de la plupart des syndicats d'IATOS tourne autour de 1 505 heures, soit expressément sous forme de volume annuel globalisé, soit en posant l'exigence d'une définition hebdomadaire de 35 heures uniformes et d'un droit à congés de 9 semaines minimum.

Le SNASUB est fermement sur cette deuxième position, opposé qu'il est à toute forme d'annualisation, quelle s'appelle décompte annuel ou d'un autre nom. Il considère en effet que, si le résultat est apparemment le même, la manière de poser la revendication n'est pas indifférente, notamment

dans les conséquences à moyen et long terme. Qui ne voit en effet les glissements successifs possibles du décompte annuel vers l'annualisation, puis de l'annualisation vers la flexibilité ?

Dans le meilleur des cas la RTT version Sapin n'apportera aucune amélioration par rapport à la situation de fait actuelle. Elle est par contre lourde de menaces sur nos conditions de vie et de travail.

Pour répondre à la question posée en titre, il s'agit incontestablement d'une occasion manquée. Il dépend de nous tous qu'elle ne se transforme pas en escroquerie totale.

Pour obtenir une réduction du temps de travail porteuse de progrès pour tous, il faut reprendre la négociation au point de départ, en levant préalablement le verrou sur l'emploi.

PRENDRE CONTACT AVEC LE SNASUB-FSU

3-5, rue de Metz

75010 Paris

Tél. 01 44 79 90 42

ou 01 44 79 90 47

Fax 01 42 46 63 30

E. mail :

snasub.fsu@ras.eu.org

Site internet

<http://www.snasub.fsu.fr>