

Base de discussion pour les 1607h - Document de travail pour le Muretain Agglo

Un bref rappel du cadre légal

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique prévoit l'abrogation des régimes dérogatoires pour rendre effective la durée légale du temps de travail à 1607 heures dans les collectivités.

L'article 47 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 met fin au fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Il modifie l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il s'agit d'une mesure d'application immédiate. Toutefois, les collectivités qui le souhaitent peuvent engager, dès le 8 août 2019 des négociations locales afin de définir les nouvelles règles de travail. La loi prévoit que l'abrogation du fondement juridique des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 interviendra au plus tard à la fin du délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes des collectivités.

La loi de transformation de la fonction publique vient donc harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Toutefois certains régimes de travail ne sont pas concernés (l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) : les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics et aux cycles de travail qui en résultent.

Ces sujétions sont :

- Le travail de nuit,
- Le travail le dimanche,
- Le travail en horaires décalés,
- Le travail en équipes,
- La modulation importante du cycle de travail,
- Le travail pénible ou dangereux,
- Les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

De plus, les congés supplémentaires (et non les RTT) peuvent être maintenus.

En effet, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, les collectivités peuvent conserver des droits à congés supérieurs aux 25 jours légaux à la conditions d'atteindre les 1607 heures annuelles.

« Dans l'hypothèse où les agents bénéficiaient, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret du 25/08/2000, de jours de congés excédant les jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente, si elle leur maintient cet avantage, de le concilier avec le respect de la durée annuelle de 1607 heures de temps de travail, en instituant, par exemple un cycle de travail supérieur à 35 heures (CE 30/07/2003 n°246771 et 247087).

D'autre part la loi précise « Avant de délibérer, cette disposition législative nécessite au sein de chaque collectivité concernée un état des lieux, l'instauration d'un dialogue social et d'une nouvelle vision de l'organisation, une communication avec les agents, les organisations syndicales et un avis préalable du comité technique. Il convient de prendre également en considération la spécificité des différents services ; ainsi l'aménagement du temps de travail peut ne pas être uniforme pour tous les services. »

A l'énumération des dispositions que prévoit la loi sur les 1607 heures, il se dégage clairement un large espace de négociations sur le volet des congés et des RTT. Les négociations sur le temps de travail peuvent être l'occasion, pour le Muretain Agglo, d'une réflexion plus globale et dynamique sur l'adaptation du service public aux attentes des usagers, sur l'organisation ou sur les conditions et la qualité de vie au travail.

Pour répondre à la complexité du sujet, il n'existe pas une solution unique, simple, duplicable pour tous.

Des exemples existent autour du Muretain Agglo, parfois peu éloignés, qui l'illustrent : mairie de Auch ou de Muret.

Dans le cadre de ce dialogue social local, la CGT propose le calendrier suivant :

Etapas proposées pour juillet, août septembre 2021 :

- Réaliser le diagnostic et l'état des lieux des modalités d'organisation du temps de travail,
- Débuter le cycle d'échanges dans le cadre du dialogue social : présenter le cadre réglementaire aux élus, aux organisations syndicales, à l'encadrement et aux agents.
- Mettre en place un groupe projet : désignation d'un chef de projet, constitution du/des groupes projet (comité de pilotage, comité technique).
- Définir la composition et le rôle des différents groupes de travail.
- Orientation politique : disposer de la vision et des orientations souhaitées par les élus pour poser le cadre de travail.

Etapes proposées pour octobre, novembre 2021 :

Les étapes seront à adapter en fonction de l'avancée des travaux :

- Présenter le diagnostic,
- Identifier des questions de travail à confier au(x) groupe(s) de travail,
- Réaliser un point d'étape au comité de pilotage et soumettre les orientations à validation,
- Poursuivre le dialogue social avec les organisations syndicales,
- Présenter un pré-projet au comité technique,
- Informer les agents

Etapes proposées pour décembre 2021 :

- Valider le projet par le comité de pilotage,
- Présenter le projet de charte du temps de travail, et du règlement intérieur au comité technique,
- Soumettre au vote via une délibération décembre 2021
- Informer et communiquer auprès des agents.

Etapes proposées janvier 2022 :

- Informer, communiquer sur les décisions votées,
- Mettre à jour les différents outils de gestion du temps de travail,
- Accompagner / former les responsables de service pour la gestion et le suivi de temps de travail de leurs agents,
- Créer, ajuster la charte du temps de travail, le règlement intérieur

Une COMPENSATION possible ?

Pour compenser le passage aux 1607 heures, il faudra envisager d'étudier la mise en place du RIFSEEP.

Compte tenu du contexte financier du Muretain Agglo, il apparaît difficile de le mettre en œuvre sur un seul temps.

Il peut être proposé de planifier sa mise en œuvre sur la durée du mandat politique.