**Trame argumentaire sur les 1607 heures**

Sur le plan Juridique

**Temps de travail dans la FPT**

**Les accords d’entreprise ça existe! Aussi bien dans** *le privé que dans le public. Pour la fonction publique l’organisation et les questions relevant de négociations en vue de la signature d’accords locaux sont déterminées par les articles 8bis à 8nonies\* de la loi du 13 juillet 1983.* ***\*Articles modifiés et créés par l’Ordonnance 2021-174 du 17 février 2021***

**L’article 21 de la loi 2001-2 du 3 janvier 2001** a créé l’article 7-1 dans la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Celui-ci indique que « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics …sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. » et précise, dans son second alinéa, que les régimes de travail mis en place avant la loi du 3 janvier 2001 pouvaient être maintenus par décision de l’organe délibérant après avis du CTP

**L’article 49 de la loi 2007-209 du 19 février 2007 a inséré un paragraphe à l’article 7-1** qui stipulait qu’« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du premier alinéa. Ce décret prévoit les conditions dans **lesquelles une compensation financière peut être proposée à un agent titulaire de droits à congés ouverts à compter de six mois après la promulgation de la loi n° 2007-209** du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et non utilisés à l'issue d'une période que ce décret détermine, lorsque l'autorité territoriale considère cette modalité conforme à l'intérêt du service.»

**L’article 37 de la loi 2009-972 du 3 août 2009 a modifié ce paragraphe de l’article 7-1** qui stipulait qu’« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du premier alinéa. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement peut, par délibération, p**roposer une compensation financière à ses agents, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'Etat, en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps.»**

***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’Etat peuvent faire des rapports, mais ceux-ci n’ont aucun pouvoir législatif ou coercitif*.

**L’article 47 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 a supprimé le dernier alinéa de l’article 7-1** en précisant que les collectivités et les établissements qui avaient maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la loi du 3janvier 2001, disposaient d’un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir en conformité avec le 1eralinéa de l’article 7-1 les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entreront en application le 1erjanvier suivant

**C’est en s’appuyant sur cet article 47 de la loi du 6 août 2019 (loi TFP) que les Préfets ou encore les Chambres Régionales des Comptes rappellent l’obligation pour les « contrevenants »** de fixer le temps de travail effectif à 1.607h.

**- Le 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 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 noter qu’il n'y a aucune jurisprudence négative sur ce point à ce jour.

**La logique CGT**

**L’article 7-1 dit que chaque collectivité ou établissement fixe les règles relatives à l’aménagement du temps de travail (ARTT) pour ses agents.** **Il n’est nulle part fait mention d’un nombre d’heures.** Mais, il est indiqué : « dans les limites applicables aux agents de l'Etat ».

**Le décret 2001-623 du 12 juillet 2001** pris en application de l’article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, indique que les règles relatives à l’ARTT applicables dans les collectivités et les établissements locaux sont déterminées dans les conditions du décret 2000-815 du 25 août 2000 concernant l’ARTT pour la fonction publique d’Etat.

**L’article 1 du décret 2000-815 du 25 août 2000** indique dans son premier alinéa que « la durée du temps de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine » et dans son deuxième alinéa : « Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d’une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d’être effectuées ».

**L’article 72 de la Constitution édicte le principe :** « **(les) collectivités s'administrent** librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences » **C’est le principe de la libre administration**

**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 empiétements 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).*

**Donc :**

**Si on rapproche le principe constitutionnel de la libre administration de la disposition de l’article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 qui précise que ce sont les collectivités et les établissements locaux qui disposent du pouvoir réglementaire pour fixer le temps de travail de leurs agents, on peut donc en conclure que les collectivités et établissements peuvent fixer un temps de travail effectif inférieur aux 1.607h.**

**Aussi lorsque le Préfet impose aux collectivités et aux établissements locaux d’organiser le temps de travail effectif des fonctionnaires et agents territoriaux sur 1.607h, il s’ingère dans leur pouvoir réglementaire. Ce n’est pas à l’Etat de fixer le temps de travail des agents des collectivités et établissements mais aux organes délibérants.**

Il y a une contradiction manifeste entre **la loi TFP et la Constitution sur laquelle nous pouvons nous appuyer pour démontrer à l’autorité territoriale qu’on lui supprime du pouvoir, qu’on la met sous tutelle**. Aucune sanction n’est prévue pour les élus locaux ou les organes des décisions qui ne répondraient pas favorablement aux invectives du Préfet.

 **Le principe de la libre administration existe toujours il est garanti par la Constitution, donc il est toujours possible de fixer une durée du temps de travail effectif inférieure aux 1607 heures.**

Sur le plan Syndical

**Temps de travail dans la FPT**

**Autres pistes**

La durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l’organe délibérant de la collectivité intéressée (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001), après avis du comité technique paritaire compétent pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail ou travaux pénibles ou dangereux).

*Des communes ont décidé en 1982 et 1983 de mettre en place les 35 heures alors que le temps de travail était à 39 heures. Leur décision n’a jamais été attaquée devant les juridictions administratives. Cela en application du principe libre administration.*

Dans ce cas, l’organe délibérant peut, par délibération et **après avis du comité technique**, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

Il s’agit bien d’une réduction **de la durée annuelle de travail** qui permet à la collectivité d’attribuer des jours de réduction du temps de travail, dits « RTT », à l’agent. Cette réduction annuelle du temps de travail ne consiste donc pas dans l’attribution de jours de congés annuels supplémentaires.

**La mise en oeuvre de sujétions particulières pour tous les agents et cadres des administrations territoriales**

Les collectivités territoriales intègrent derrière les termes génériques de la pénibilité : **les risques professionnels mais aussi les RPS,** les aspects d’usure et d’épuisement professionnels quels qu’ils soient, les tensions, la souffrance et le mal-être au travail.

 L’environnement de travail, y compris dans son interaction avec la sphère privée des agents est aussi pris en compte. **Cela est justifié par la dégradation globale des conditions de travail et du lien social dans le travail qui accentuent la pénibilité.**

Les médecins de prévention des collectivités constatent qu’un spectre de plus en plus large d’emplois sont concernés par la pénibilité (métiers des interventions techniques, métiers des services à la population, métiers de la sécurité etc.). Ils observent par ailleurs que si ces problèmes de pénibilité augmentent avec l’âge des agents, ils s’étendent maintenant à des agents plus jeunes dès 35-40 ans. Il y a une progression des volumes d’agents en usure professionnelle, et en particulier chez les femmes.

La CGT demande à l’employeur de reconnaitre cette pénibilité à travers le mécanisme des sujétions particulières.

**Cartographier la pénibilité au sein des administrations territoriales**

Comme le rappelle la CNRCAL, La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d’application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012, ont créé l’obligation pour tout employeur public ou privé d’évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

Pour cartographier cette pénibilité, la CGT considère qu’il faut s’appuyer de manière non exhaustive sur :

**L’article L 4121-31 du code du travail** qui définit la pénibilité comme: avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à – des contraintes physiques marquées, - un environnement physique agressif ou – certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

**Le répertoire CNFPT des métiers** qui indique souvent les éléments de pénibilités propres à chaque métier. https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers

**L’étude CNFPT sur la pénibilité** (34 pages) : disponible ici https://s.42l.fr/penibilitécnfpt

**Les ressources (84) de l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)** : https://s.42l.fr/penibiliteanact

**Les ressources (80) de l’Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)** : https://s.42l.fr/penibiliteinrs

Il convient d’ajouter :

* Le diagnostic RPS
* Le document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) relevant du CHSCT.

Cette cartographie devrait revêtir, in fine, **la forme juridique d’une délibération prise après avis du comité technique, précisant l’ampleur, les modalités de réduction du temps de travail découlant de la reconnaissance de la pénibilité ainsi que la nature des missions, le rythme de travail, et les catégories d’agents concernés**

**Les pièges**

Le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 pris en application de l’article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, précise que les règles relatives à l’ARTT applicables aux agents des collectivités et des établissements publics sont déterminées dans les conditions prévues par le décret 2000-815 du 25 août 2000, le décret concernant l’ARTT pour la fonction publique d’Etat.

**Les jours RTT ne sont pas des jours de congés annuels.**

Ce sont des jours de compensation sans majoration du temps de travail déjà fourni. La prise de jours RTT est au bon vouloir du chef de service, elle peut être imposée par l’administration. Les jours RTT doivent être pris dans l’année sinon ils sont perdus ou l’administration proposera à l’agent de les mettre sur un compte épargne temps qui est aussi une remise en cause des 35 heures . Les jours RTT sont réduits en cas de maladie, alors que les jours de congés non pris peuvent, en application de la réglementation, être reportés et être pris dans les 15 mois suivant la reprise du travail.

Opter pour une augmentation du temps de travail avec jours RTT c’est choisir de faire des heures supplémentaires non majorées.

**Supprimer des congés** c’est dégrader les conditions de travail et les conditions de vie des agents.

**Pourquoi ajouter 7 h de travail gratuit** alors que les salariés participent déjà financièrement à la solidarité par le versement d’une contribution (salaire indirect) de 0,3% calculée sur leur salaire brut mensuel.

**L’annualisation** c’est la pire des solutions, elle a des conséquences néfastes sur la santé des agents et sur leur vie de tous les jours.

**Notre bataille se mène donc sur plusieurs lignes :**

- On parle d’harmonisation ? Alors pour que l’harmonisation soit harmonieuse, nous revendiquons dans un premier temps le maintien des acquis et pour tous, la baisse du temps de travail (notre campagne pour les 10% et pour les 32 heures).

- Démontrer aux exécutifs locaux – qui sont prêts à l’entendre - que même avec les dispositions actuelles en vigueur, il est toujours possible de déroger au temps de travail réglementaire en le motivant.

**Réduire le temps de travail est salutaire pour l’emploi et pour la vie de tous les jours. En 2021, 10% de temps de travail en moins, passons à 32H, c’est le seul moyen de créer massivement des emplois et de donner à chacun(e) du temps pour soi.**