

# Rapport Laurent vers la remise en cause rampante des 35 H



Le **rapport Laurent** sur le temps de travail dans la fonction publique (hors enseignement, magistrats et militaires) est sorti, sans susciter d'éclats médiatiques. Mais, qu'il serve de support

au « fonctionnaire bashing » ou pas, la mise en oeuvre de tout ou partie de ses préconisations à court terme ou plus tard, est à surveiller.

La ministre n'a-t-elle tenu des propos contradictoires à ce sujet, rassurants auprès des organisations de fonctionnaires, et plus polémiques auprès des médias. Mais est-ce bien surprenant ? En tout cas, la vigilance est de mise. Les 35 h sont sur la sellette et le 27 juin, lors du conseil commun de la fonction publique, les pistes retenues par la ministre seront connues.

Ce gouvernement, comme le précédent, mène une politique libérale d'austérité sur fond de réduction des dépenses publiques (54 Mds€ de 2015 à 2017) et de cadeaux aux entreprises (les 41 Mds€ du Pacte de Responsabilité), sans contrepartie et sans effet sur l'emploi. L'emploi public, moyen essentiel d'action publique est regardé comme une charge, sans regard pour les missions de service public, pourtant au coeur de la cohésion sociale et de la redistribution des richesses, dans une période de crise économique durable que les saignées de la politique libérale ne font qu'empirer. Du reste, dès son introduction, le rapport Laurent plante le décor : « *la question de la durée de travail des fonctionnaires est revenue dans les débats actuels. La raison principale est d'ordre budgétaire, dans un cadre de plus en plus contraint pour chacune des trois fonctions publiques* ».

## Les préconisations du rapport Laurent

► Il préconise l'**annualisation du temps de travail** dans les services de l'Etat et les établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité. Pour ce faire, il propose d'inscrire dans les textes une obligation annuelle de travail (OAT) de 1607h, quel que soit le nombre de jours fériés.

► **La flexibilité fait, bien sûr, partie des préconisations** et le rapport Laurent de déclarer que « *l'annualisation dans la FPT permet de lisser la charge de travail sur l'année et de générer moins d'heures supplémentaires : on peut regretter que cette possibilité soit peu utilisée dans la FPE ou la FPH* ». Cela éviterait aussi les écrêtements qui se traduisent pour nombre d'agents par une perte nette de pouvoir d'achat. ! Et de recommander d'aligner dans la fonction publique hospitalière le plafond d'heures supplémentaires sur celui des autres fonctions publiques, en raison du coût des heures sup ! Alors que le volume considérable d'heures supplémentaires réalisé dans ce versant résulte d'un niveau très insuffisant d'emplois, cette dernière question n'est bien sûr pas à l'ordre du jour... Dans cette situation, l'instauration d'un plafond générerait un surplus d'heures supplémentaires non rémunérées !

► Sans surprise, il vise au premier chef les **collectivités territoriales et tend à remettre en cause les accords locaux conclus**. Concernant la FPT, le rapport Laurent recommande ainsi de « *mettre fin aux régimes dérogatoires à la base légale de 1607 h et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale, à sujétion identique* ». Il suggère aussi l'organisation d'un débat au début de chaque mandature dans les collectivités de plus de 3500 habitants sur l'organisation des services et le temps de travail.

► **Le versant hospitalier est, de plus, en ligne de mire au sujet des ARTT.** « *La révision des protocoles ARTT s'inscrit dans la nécessité de retrouver des marges budgétaires* » affirme le rapport Laurent, qui relève que « *ceci a conduit la majorité des établissements à procéder à une révision de leur accord de base* ». Il précise que « *plus récemment, l'APHP illustre un mouvement général de renégociation que la FHF encourage* » !!! C'est un accord de flexibilité de remise en cause des 35h qui a été conclu à l'APHP avec la seule CFDT (15% du personnel). Un accord très minoritaire donc, qui remet gravement en cause le dialogue social.

► **Pour tous les fonctionnaires, il propose de distinguer les jours de congés des jours RTT** en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent. (Mais attention, c'est déjà la règle dans les textes : un jour de RTT de moins pour 10 jours de congés maladie si on est aux 39h, de plus les jours d'ARTT ne peuvent théoriquement être pris qu'à terme échu, lorsque le droit en a été constitué, même si dans les faits, bien souvent, dans la gestion quotidienne, jours de congés et jours RTT sont banalisés). C'est un non sens : historiquement, la réduction du temps de travail s'est accompagnée du développement des jours de congés sans distinction entre eux. Le but, en réalité, est de sanctionner les agents en maladie en leur faisant perdre des jours de congés. Comme s'il s'agissait de leur fait...

► **Dans le même sens, il remet en cause les jours de fractionnement** et suggère de « *laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7h par jour et 35h par semaine et ne bénéficiant pas de jours RTT* », avec alignement du versant hospitalier sur celui des autres fonctionnaires (perte du jour de fractionnement supplémentaire).

► **Le régime des astreintes est examiné au regard de son coût** et de son impact possible sur le temps de travail, puisque les astreintes peuvent donner lieu, soit à indemnisation, soit à récupération horaire : le rapport Laurent propose l'évaluation de tous les dispositifs d'astreinte (nécessité des astreintes et contreparties) et suggère leur mutualisation, voire leur remplacement par des « *bonnes pratiques* » ou des « *cycles horaires mieux adaptés* » !

► **Pour les autorisations d'absence**, le rapport propose la mise en place d'une norme commune, afin de « *limiter leur inflation* ». Le versant territorial est particulièrement visé.

► Le rapport préconise **le pilotage managérial du temps de travail** : mise en place de **chartes du temps**, définition d'un tronc commun **d'indicateurs sur le temps de travail**, création d'un **circuit harmonisé de l'information relative au temps de travail sous l'égide d'un directeur de projet** placé auprès du ministre de la fonction publique, etc.

► Et pour finir, en matière d'organisation du travail dans l'administration, proposition de la mise en place d'une fonction externe et indépendante de contrôle, de médiation, avec certains pouvoirs de sanction !

## Privé, Public, même nivellement

Après avoir souligné dans son introduction que « *pour le secteur privé, le droit du travail tend vers davantage de souplesse accordée au niveau local (au plus près des besoins du terrain) et accepte une plus grande variabilité de la règle, alors que la fonction publique autorise moins d'adaptations.* », la conclusion du rapport Laurent est éclairante: « *d'importants chantiers s'ouvrent sur le temps de travail dans le secteur privé dont les pratiques et les mentalités connaissent des évolutions rapides auxquelles la fonction publique ne pourra rester étrangère* ».

Le dumping social est à l'oeuvre, au sein du secteur privé, comme entre secteurs publics dans une course à l'alignement des droits sociaux vers le bas. Le projet de loi Travail est un accélérateur puissant de cette politique régressive avec notamment l'inversion de la hiérarchie des normes (l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche et même sur la loi !) et la possibilité affirmée de conclure des accords de flexibilité...

**Oui, au moment où le monde du travail est confronté à une crise sans précédent avec un pouvoir sourd aux revendications des personnels, la parution du rapport Laurent ne peut que nous inciter à la plus grande vigilance !**

**Le lundi 27 juin, lors de la présentation de ce rapport par Monsieur Laurent et la ministre de la fonction publique dans le cadre du conseil commun, Solidaires Fonction publique saura dire non à toutes remises en cause des droits fondamentaux des agent(e)s de la fonction publique.**

**Pour ce faire, si nécessaire, nous n'hésiterons pas à appeler à la mobilisation !**



**Pour les 32 h pour toutes et tous Salarié-es du secteur privé comme agent-es du secteur public, nous devons combattre tous ensemble !**