

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

ARTICLE 18 : L'OBLIGATION DU PASSAGE AUX 1607 HEURES ANNUELLES

L'article 18 du projet de loi devenu Petite Loi prévoit de supprimer les accords dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Le Gouvernement avait, par la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, invité les collectivités territoriales ayant maintenu des régimes antérieurs plus favorables à réexaminer leur situation au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents.

Pour mémoire, lors du passage aux 35 heures pour l'ensemble des collectivités territoriales en 2001, la loi avait organisé une dérogation pour celles qui avaient un régime de temps de travail plus favorable à condition qu'elles délibèrent avant une date fixée.

C'est ainsi qu'aujourd'hui de nombreuses collectivités disposent d'un régime de temps de travail inférieur à 1607 heures annuelles, et ce en toute légalité.

Pour autant, les chambres régionales des comptes, depuis plusieurs années, avaient commencé à systématiquement souligner ces régimes plus favorables, demandant à ce que celles qui n'avaient pas délibéré ou mal délibéré rétablissent un régime à 1607 heures.

Certaines collectivités avaient ainsi engagé des démarches tendant à l'abrogation des régimes de temps de travail dérogatoires.

En outre, les nouvelles collectivités créées par les différentes réformes de l'organisation territoriale (communautés d'agglomération, établissements publics territoriaux, etc) étaient censées adopter ab initio ce temps de travail de 1607 heures, bien qu'elles soient la résultante de la fusion de collectivités ayant délibéré pour conserver leur temps de travail plus favorable. On rappellera à cette occasion que la conservation des conditions d'emploi et de statut, visée par la plupart des textes, ne concerne pas le temps de travail.

C'est donc dans ce contexte que le Gouvernement souhaitant harmoniser le temps de travail dans la fonction publique avec le secteur privé a décidé d'insérer dans le projet de loi de transformation de la fonction publique la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 pour l'ensemble des collectivités territoriales.

Ainsi, l'article 18 prévoit que les collectivités territoriales ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes pour définir dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

Autrement posé, les communes, les départements et les régions, ainsi que leurs établissements publics ayant instauré un tel régime dérogatoire auront respectivement jusqu'en mars 2021 et jusqu'en mars 2022 pour adopter de nouvelles délibérations relatives au temps de travail.

Naturellement, les collectivités pourront prévoir des régimes de travail spécifiques conformément à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tels qu'une disposition d'annualisation du temps de travail ou de réduction de la durée du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions exercées par les agents.

Mais en dehors de ces sujétions, il ne pourra pas y avoir conservation de régimes de temps de travail inférieurs à 1607 heures.

Toutefois, l'article 18 ne prévoit aucune disposition relative aux conditions des négociations et du dialogue social qui devront nécessairement se dérouler dans l'année suivant le renouvellement des assemblées délibérantes.

L'étude d'impact précisait simplement que « *l'acceptabilité de cette réforme pour les agents territoriaux concernés repose notamment sur la qualité du dialogue social local, les délibérations relatives au temps de travail devant faire l'objet d'un passage devant les instances de dialogue social* ».

La question qui se pose est celle du contenu de la négociation : le passage aux 1607 heures ne pourra se faire en contrepartie d'un régime indemnitaire plus intéressant, le RIFSEEP encadrant fermement la rémunération, ni par principe des jours de congés... Le télétravail devrait être un levier beaucoup utilisé.