

ASSEMBLEE GENERALE INTERSYNDICALE

Le 12 octobre 2021



PASSAGE AUX 1607H :

DE QUOI PARLE-T-ON ?

- 1. Les obligations fixées par la loi**
- 2. Ce que ne dit pas la loi**
- 3. Ce que la collectivité prévoit**
- 4. Ce que les organisations syndicales revendiquent**

1. Ce que la loi prévoit

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du **6 août 2019** de transformation de la fonction publique impose :

- Que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et ceux auxquels elles sont rattachées respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir **1607 heures annuelles**.
- Que les collectivités locales et les établissements publics **suppriment les accords dérogatoires** au temps de travail qu'ils ont éventuellement mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001



Pour les agents d'Aubervilliers cela veut dire :

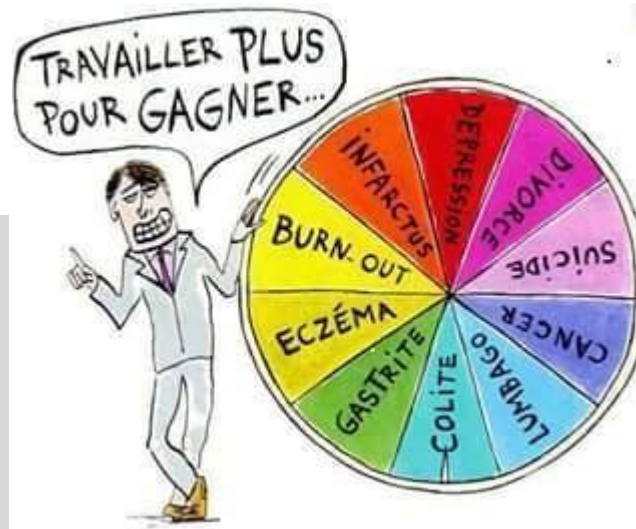
- **Suppression de 8 jours de congés** (3 jours de CA, 4 journées mobiles + la journée de solidarité)
- **Suppression des jours de médailles**
- **Suppression des 3 mois avant retraite**

Les nouveaux régimes de travail conformes aux 1607 heures annuelles entreront en application **dès le 1 er janvier 2022.**

2. Ce que ne dit pas la loi

Avec cette loi, le gouvernement :

- **Stigmatise une nouvelle fois le service public** et ses fonctionnaires qui travailleraient moins que dans le privé
- **Remet en cause la libre administration des collectivités** en annulant tous les accords (plus favorables au temps de travail légal des fonctionnaires territoriaux) qui avaient été négociés dans les collectivités au fil des ans.
- **Organise la casse des 35h** en faisant miroiter des RTT supplémentaires en échange d'un temps de travail augmenté, pour le même salaire



Et pourtant, les maires pourraient agir car:

- La loi de transformation de la fonction publique ne précise **pas de sanctions** en tant que telles en cas de non application de cette obligation par les collectivités.
- **Les régimes de travail spécifiques tenant compte des sujétions** liées à la nature des missions qui imposent des rythmes ou des conditions de travail **jugés pénibles** (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux) **ne sont pas des régimes dérogatoires**

> **article 1 du décret du 25 août 2000**



LA LOI NE PREND PAS EN COMPTE:

- Les agents qui travaillent plus que 1607h sans heures supplémentaires ni récupération
- Les contraintes plus importantes pour les agents de catégorie C dont la cadence de travail est plus strictement contrôlée
- L'impossible adaptation du temps de travail dans certains secteurs n'induisant même pas la (fausse) compensation par les RTT

Exemples : personnels des crèches, temps partiels

3. Ce que la collectivité prévoit :

- Une délibération au conseil municipal pour une application au 1^{er} janvier 2022 alors que **les organisations syndicales n'ont été sollicitées qu'en septembre 2021**, soit à peine **trois mois** avant l'échéance
- La suppression « sèche » de 8 jours de congés sans négociation & sans prise en compte des sujétions (contraintes) particulières. = C'est en fait **travailler davantage d'heures par semaine pour le même salaire!**
- Des « compensations » sous forme de RTT pour un temps de travail augmenté à 37h ou 39h. **Il s'agit d'une mise en conformité avec les 35h et NON PAS d'UNE COMPENSATION des jours perdus !!!!**
- **Attention : les RTT sont proratisés en fonction du temps de travail effectif et ne prennent pas en compte les arrêts maladie.**

Quelques constats :

- Parmi les 231 métiers officiels de la FPT, nombre d'entre eux assurent des services essentiels fonctionnant 24h/24 et 7jrs/7 et la crise sanitaire en a mis en lumière quelques-uns
- Le travail le dimanche concerne 28% des agents de la FPT contre 25% dans le privé et 11% des agents déclarent travailler la nuit (soit seulement 3 points de moins que dans le privé).
- Des journées longues continues (qui peuvent parfois atteindre 10h chez les ATSEM)! = pénibilité de certains métiers particulièrement féminisés !
- Difficultés de recrutement pour les Collectivités territoriales, en particulier du 93
- Des métiers peu valorisés et moins bien rémunérés que dans le privé
- Contrairement aux idées reçues, la carrière d'un fonctionnaire territorial est plus longue que celle des salariés du privé (42 ans et 9 mois dans la FPT contre 40 ans en moyenne dans le privé)

4. Ce que les syndicats revendiquent

- La prise en compte du **TEMPS DE TRAVAIL REEL** basé sur un diagnostic par service
- La prise en compte de la **PENIBILITE** de tous les métiers du secteur public
- La prise en compte des **DIFFICILES CONDITIONS DE TRAVAIL** dans les territoires du 93 et Aubervilliers en particulier
- La prise en compte du **MANQUE D'ATTRACTIVITE** de la fonction publique en particulier dans le 93

**POUR TOUTES CES RAISONS
NOUS REFUSONS LE
VOL DE NOS JOURS
DE CONGES!**