



Fiches DGAFP temps de travail : Analyse de la FGF-FO

La Loi du 23 mars sur l'urgence sanitaire a pris des mesures concernant le temps de travail et la possibilité d'imposer 6 jours de congé maximum aux salariés du privé après un accord collectif.

Interrogé par FO lors de la conférence téléphonique du 26 mars, Olivier Dussopt indiquait qu'aucune mesure législative n'était nécessaire dans la Fonction publique car les textes permettaient déjà des dérogations aux temps de travail. Il indiquait qu'une instruction rappellerait les principaux éléments.

Cependant sans aucune concertation, une fois de plus, la DGAFP a édité deux fiches faisant sa propre interprétation des mesures exceptionnelles (voir PJ). La 1^{ère} est liée au temps de travail.

Covid-19 : dérogation temps de travail dans la Fonction publique

Elle s'appuie principalement sur l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Cet article précise qu'il peut être dérogé aux règles énoncées dans les cas et conditions ci-après :

« a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. »

Le pire est que la DGAFP reconnaît que : *« En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence. »*

Qu'à cela ne tienne, elle interprète les textes et indique que c'est aux chefs de service de décider de déroger en s'appuyant sur cet article tant pour la durée de travail quotidienne qu'hebdomadaire.

Inadmissible pour la FGF-FO ! la situation de crise sanitaire ne permet en aucun cas de bafouer la démocratie sociale et d'imposer des choix ne s'appuyant sur aucune base législative ou réglementaire précise. Crise sanitaire ne signifie pas pleins pouvoirs !

De plus, la FGF-FO renvoie le Gouvernement à ses obligations et notamment au respect du statut général des fonctionnaires (loi 83-634) dans son article 8 bis qui précise notamment que :

« I.- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

II.- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ; ... ».

La DGAFP reconnaissait même cette obligation de dialogue social dans 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.

En effet, dans cette circulaire, elle écrit de manière très ferme à tous les employeurs publics des 3 versants : *« Je rappelle qu'aux termes de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le temps de travail, parce qu'il est un élément essentiel des conditions et de l'organisation du travail, constitue un objet de négociation entre les organisations syndicales de fonctionnaires et les employeurs. »*

Covid-19 : déplafonnement des heures supplémentaires

Cette 2ème fiche concerne les 3 versants de la fonction publique et s'inscrit en cohérence avec celle sur le temps de travail ci-dessus :

Cette fiche précise que les textes en vigueur dans les différents versants prévoient déjà des mesures permettant de déroger aux garanties minimales de temps travail, et notamment en matière d'heures supplémentaires. De fait, aucune mesure générale commune aux 3 versant ne sera prise par le gouvernement, ce qui explique pourquoi nous n'étions pas dans la Loi sur l'urgence sanitaire.

Pour rappel, dans les versants Etat et Territorial, le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer un agent est limité à 25 heures par mois. Ce contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée. Le comité technique en est immédiatement informé.

Par ailleurs l'accomplissement des heures supplémentaires ne doit pas conduire l'agent à effectuer plus de 48 heures de travail effectif au cours d'une même semaine et plus de 44 heures de travail effectif en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dans la Fonction publique hospitalière, lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans la limite de 180 heures par an et par agent. Ce plafond est porté à 220 heures pour certaines catégories de personnels.

Cette fiche stipule notamment qu'en cas de crise sanitaire, les établissements sanitaires sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail.

C'est sur cette base et afin de faire face à l'épidémie de « covid-19 », que les établissements publics de santé sont autorisés, à titre exceptionnel, pour la période du 1er février au 30 juin 2020, à recourir de façon transitoire aux heures supplémentaires au-delà du plafond fixé. (Décision du 5 mars 2020 publiée au Journal Officiel)

Dans cette 2ème fiche, la DGAFP rappelle les règles de déplafonnement des heures supplémentaires sans préciser aux agents comment ils seront rémunérés à l'issue de la période de crise. Pour la FGF-FO, au-delà du fait qu'augmenter le plafond des heures supplémentaires peut entraîner des risques pour la santé et la sécurité des agents, se pose une question à laquelle le Ministre doit répondre urgemment : Le déplafonnement, pour quel type de missions et avec quelle rémunération ?

Commentaires FGF-FO :

Quand on voit le comportement du Ministère de la Fonction publique, on est loin de respecter le minimum de dialogue social imposé par la Loi. C'est avant tout, faites ce que je dis...pas ce que je fais ! s'il y a des besoins particuliers en effectifs dans la Fonction publique, que le Gouvernement les précise et nous verrons si leurs missions sont réellement indispensables. Mais en priorité qu'il équipe tous les agents en service des moyens de protection nécessaires, ce qui n'est toujours pas le cas !

Ces doubles-discours de l'Etat employeur, complètement dépassé par la crise sanitaire masque ses insuffisances pour protéger les agents et adapte les textes à la petite semaine par le biais de fiches de la DGAFP, ne sont pas acceptables.

Nous écrivons ce jour au Ministre de l'Action et des Comptes Publics, avec copie au Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et porterons nos revendications sur ce point lors de la conférence téléphonique programmée jeudi 2 avril à 11H avec Olivier Dussopt.

Paris, le 1^{er} avril 2020