

# & CONSEIL CONSTITUTIONNEL :

## en 6 questions-réponses

**N**os organisations syndicales ont annoncé lors du Comité Technique du 2 juin la décision prise la veille par le Conseil d'Etat de porter le débat de la compatibilité de l'obligation des 1607 heures avec la libre administration des collectivités. Tout en prenant acte de la volonté du Président du conseil départemental de l'Hérault de respecter le cadre légal qui lui était imposé par la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) nos organisations syndicales ont aussi permis que soit réellement considérée une éventuelle jurisprudence, car ce n'est ni une question de posture, ni une question de communication qui est en jeu... Mais bien l'organisation de vie des agents.



### 1 - Les 1607 heures sont-elles obligatoires ?

Oui. La Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) d'août 2019, dans son article 47, impose un temps de travail à 1607 heures pour l'ensemble des collectivités territoriales et l'abandon des accords précédents. Cette mise en œuvre impose aux départements une validation des exécutifs en juin 2022 et son application au 1<sup>er</sup> janvier 2023.



### 2 - Quel impact pour le CD34 ?

Depuis son adoption en 2019 l'exécutif départemental de l'Hérault a annoncé par la voix du Président qu'il respectera la loi et s'y conformera bien que toutes les organisations syndicales aient lutté contre la LTFP et dénoncé la régression sociale de cette mesure comme de l'ensemble du texte.



### 3 - D'où vient cette procédure auprès du conseil constitutionnel ?

Après 9 municipalités de Seine Saint Denis déboutées au Tribunal Administratif en 2021, ce sont 4 Maires communistes du Val de Marne qui ont obtenu de ce Tribunal en février dernier que soit portée au Conseil d'Etat, puis au Conseil Constitutionnel, la question de la libre administration des collectivités en rapport avec l'obligation qui leur est faite d'appliquer un temps de travail plancher de 1607 heures pour les agent.tes.



### 4 - Quel est le problème ?

D'ordinaire les lois imposent aux employeurs une ligne rouge à ne pas dépasser. Libre à eux, y compris dans le cadre d'accord de branches ou d'accords d'entreprises, d'appliquer une règle plus favorable que la loi. Ici, avec la LTFP, le nouveau paradigme qui s'applique rompt avec cette règle et empêche le principe de libre administration des collectivités qui permet de voter ou maintenir un accord plus favorable aux agent.es. En comparaison une entreprise privée est, quant à elle, libre d'appliquer les 32 heures hebdomadaires si elle le souhaite...



## 5 - Où en est la procédure ?

Contre toute attente (et contre l'avis même du Rapporteur) le Conseil d'Etat a décidé de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité constitutionnelle entre la règle sur les 1607 heures et le principe de libre administration des collectivités territoriales. Il s'appuie notamment sur le fait que les dispositions contenues dans l'article 47 de la loi, portant sur le temps de travail, n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil Constitutionnel. Ce dernier a donc à présent trois mois pour statuer (donc jusqu'au 1er septembre 2022).



## 6 - Les syndicats n'auraient pas dû signer d'accord sur le temps de travail ?

Si justement ! Une des organisations syndicales dénonçait en effet la signature d'un accord et préférerait voir l'administration et l'exécutif « décider seuls dans le cadre d'un Comité Technique ». Ce n'est pas le choix que nous avons fait, préférant privilégier la protection des agent.es et y intégrer cette possibilité jurisprudentielle plutôt qu'une posture dépourvue d'efficacité. En effet notre stratégie dépasse les effets de communication et reste opérationnelle en toute circonstance :

Mode de décision	Absence de négociation et passage en Comité Technique	Avec l'accord collectif
Format des échanges	2 réunions d'échanges (CIC) et un Comité Technique	5 mois de négociations
Quel temps de travail ?	1 seule formule privilégiée par l'administration d'une semaine à 37h30 avec la perte potentielle de 18 jours de congés et JTL. Pas de pénibilité, pas de compensation sociale, méridienne à 45 minutes..	3 « formules » dont une permettant de conserver nos 58 jours de repos annuel + 0,5. possibilités de modulation/récupération, Méridienne à 30 minutes + réductions pour pénibilité + ouverture de négociations sur compensations sociales + qualité de vie au travail + modification, etc.
Ajustements du règlement « temps de travail »	aucun	Comité de suivi permettant des ajustements et enrichir le règlement.
Si la décision du Conseil Constitutionnel est défavorable aux agents en maintenant l'obligation légale de mise en conformité avec les 1607 heures	Aucune obligation de revenir sur une décision unilatérale de l'employeur après avis du Comité Technique. Maintien des dispositions avec perte des 18 jours de repos, etc.	Le Comité de suivi composé des organisations signataires permettant des ajustements et d'enrichir le règlement d'application.
Si la décision du Conseil Constitutionnel infirmait l'obligation de mise en conformité avec les 1607 heures	Aucune obligation de revenir sur une décision unilatérale de l'employeur après avis du Comité Technique. Maintien éventuel des dispositions avec perte des 18 jours de repos, etc.	Réexamen obligatoire du protocole d'accord avec les signataires. Exigence d'un retour à l'organisation du temps de travail précédente avec maintien des avancées négociées en 2022 (pénibilité, pause méridienne, modulation/récupération, etc.)

Nos trois organisations syndicales ont dès le mois de février exigé de l'accord qu'il comporte une clause de renégociation avec les signataires de l'accord dans le cas où la décision du Conseil Constitutionnel reviendrait sur l'obligation légale de mise en conformité avec les 1607 heures. Nous avons aussi obtenu une obligation de renégociation en cas de modification ultérieure, y compris facultative, de la législation en matière de temps de travail. Nous restons donc attentifs à la décision à venir du Conseil Constitutionnel et à ses effets qui, au-delà de la question du temps de travail, privilégierait la libre administration à la loi.