

Temps de travail : les changements d'organisation induits par le rapport Laurent

[ARTT GRH Temps de travail Travail](#)

Texte juridique de référence

- [Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail](#)
- [Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail](#)

Pour tout comprendre

[Dynamiser la stratégie RH](#)



[Pratique des RH territoriales](#)



La publication du rapport Laurent intervient quinze ans après l'entrée en vigueur de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique (ARTT) et le rapport de Jacques Roché.

Le rapport Laurent aborde successivement le cadre juridique qui s'applique au temps de travail dans la fonction publique, l'analyse des pratiques recensées au sein des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) et les questions et enjeux soulevés par [l'organisation actuelle du temps de travail](#) dans le secteur public. Mais au-delà du débat sur le respect de la durée du temps annuel de travail que l'étude ne manque pas d'introduire, son contenu démontre que cette question principale en induit bien d'autres, notamment sur le plan de l'organisation interne des services. Le rapport formule ainsi des recommandations sur les questions d'organisation qui y sont liées comme celles relatives [aux astreintes](#), aux jours de congés ou encore à la formation.

La diversité des temps de travail et le mauvais usage des dispositifs de congés

Depuis les négociations sur les 35 heures [en 2001](#), les cinq millions de fonctionnaires sont tenus d'effectuer 1 607 heures réglementaires. Peu cependant les effectuent. Et selon Philippe Laurent « la faute en incombe à la faiblesse du management public qui n'a pas su comme dans le privé profiter du passage aux 35 heures pour réviser l'organisation du travail ». La moyenne nationale [du temps de travail](#) est évaluée à 1 584 heures travaillées par an, soit un écart inférieur de 1,4 % par rapport à la durée réglementaire. L'auteur du rapport s'interroge sur la « soutenabilité » à long terme du socle réglementaire constitué par [les congés annuels](#), les RTT et [les autorisations d'absence](#).

Néanmoins le constat de non respect de la durée réglementaire annuelle du temps de travail est à nuancer par un rythme de travail parfois adapté compte tenu des spécificités des métiers. C'est par exemple le cas pour la profession de policier (32 heures en moyenne). Le rapport met en exergue que dans le secteur public « 40 % des fonctionnaires travaillent régulièrement le samedi ou le dimanche ». Cela peut être le cas des professions telles que les bibliothécaires ou les animateurs sportifs. La diversité des cycles de travail contribue aussi à expliquer la diversité des temps de travail adoptés dans le secteur public.

Le rapport Laurent dénonce le mauvais usage [des comptes épargne-temps \(CET\)](#) et des jours de fractionnement de congés. Ces dispositifs avaient initialement pour objectifs de permettre aux fonctionnaires de mieux étaler les congés quand ils en avaient moins, dans le souci d'assurer la continuité du fonctionnement des services. Ils ont été dévoyés. Par contre sur la question relative [aux heures supplémentaires](#), le texte indique que beaucoup de fonctionnaires en font sans forcément les déclarer. La gestion des Ressources humaines dans le secteur public est jugée plutôt archaïque.

Des recommandations d'organisation qui tendent vers l'adoption de normes communes

L'adoption d'un cadre global pour revisiter le régime des autorisations d'absence est prescrit. Les mutualisations doivent être recherchées et il faut envisager ces pratiques comme la porte d'entrée à la possibilité d'harmoniser tous les régimes dérogatoires au temps de travail.

Les dispositifs d'astreinte doivent être évalués. Le but recherché est l'équité de traitement entre agents pour des mêmes situations d'exercice de travail. La possibilité de réexaminer les temps de travail tous les cinq ans est évoquée. Un examen systématique des horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers est à réaliser.

Les employeurs publics sont incités à mieux informer sur leur responsabilité de faire respecter les obligations annuelles de travail. Le principe d'une obligation annuelle de travail de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés est acté pour être inscrit dans les textes réglementaires relatifs au temps de travail. L'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale est soumise à suppression. Les employeurs publics sont incités à adopter une charte du temps actualisée au maximum tous les trois ans. Il leur est aussi conseillé de distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent.

Enfin l'un des autres enseignements à retenir du rapport Laurent en termes d'organisation est qu'il est nécessaire de réexaminer les pratiques managériales du service public. Tout un défi, quant on sait que les usages actuels laissent une souplesse nécessaire à la vie quotidienne dans les services, qu'il semble difficile de remettre en cause.

Sources :

[Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique](#), Philippe Laurent, mai 2016

[Le Temps de travail dans les trois fonctions publiques : rapport au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation](#), Jacques Roché, La Documentation française, décembre 1999