

# Les 35 heures :

## exemple de la Bibliothèque départementale de l'Essonne

### Le cadre juridique

Des collectivités locales ou territoriales ont saisi l'opportunité de l'application dans le privé des lois Aubry pour entamer une réflexion sur l'ARTT et signer des accords (loi cadre du 13 juin 1998).

L'État, n'ayant pas réussi à aboutir à un accord commun aux trois fonctions publiques, a imposé par décret le 25 août 2000 le temps de travail de sa propre fonction publique : 35 heures hebdomadaires et 1 600 heures annuelles.

L'article 21 de la loi du 3 janvier 2001 prévoit les règles relatives à l'ARTT dans la fonction publique territoriale dans les limites applicables aux agents de l'État, soit 1 600 heures, qui constitue donc une norme à la fois « plafond » et « plancher ».

Deux cas de figure sont donc possibles :

■ la collectivité a délibéré avant la loi du 3 janvier 2001 pour approuver un accord ARTT conclu et signé : même si celui-ci n'entre en vigueur que postérieurement, l'accord est valide même s'il prévoit un temps de travail annuel inférieur aux 1 600 heures. C'est le cas du Conseil général de l'Essonne, dont l'accord a été signé le 21 décembre 2000, pour une entrée en application au 1<sup>er</sup> septembre 2001, et qui prévoit une durée annuelle de

travail de 1 535 heures ;

■ la collectivité n'a pas délibéré avant la loi du 3 janvier 2001 : *elle devra appliquer les règles posées par la loi, incluant les aspects du décompte de 1 600 heures*. On s'interroge déjà sur la validité juridique de ce texte qui pose des limites non contenues dans le décret.

Enfin, un certain nombre de collectivités locales (politiquement communistes ou socialistes) ont un rythme de travail de 35 heures hebdomadaires depuis de nombreuses années.

On voit bien que le sacro-saint principe de parité entre fonctions publiques n'est qu'un vœu pieux.

### Modernisation du service public et ARTT au Conseil général de l'Essonne

Au mois de juin 2000, le Président du Conseil général déclarait sa volonté de réduire le temps de travail de la collectivité tout en améliorant la qualité du service rendu à l'utilisateur. Il manifestait son souhait d'un accord simple et lisible tenant compte de la nature des activités de chacun (2 000 agents concernés) et de l'analyse des périodes naturelles de travail par service.

Début juillet, une cinquantaine de directeurs et les représentants du personnel étaient conviés à une présen-

tation de 3 collectivités ayant signé des accords ARTT (Conseils généraux de Meurthe-et-Moselle, du Territoire de Belfort et du Finistère).

Un cabinet de consultants a également été mandaté pour nous accompagner dans cette démarche.

Dans un premier temps, il a mené une enquête dans 2 services dont les modalités de travail sont très différentes :

■ un service administratif (« traditionnel ») ;

■ une circonscription d'action sociale, largement ouverte au public.

Tous les agents de ces services ont été interrogés.

Nous avons fonctionné ensuite en réunions plénières (Président, élus, directeurs généraux et partenaires sociaux) pour élaborer un protocole d'accord en 7 articles :

1. personnels concernés ;
2. temps de travail : 1 535 h/an avec maintien des 38 heures hebdomadaires ;
3. congés annuels et récupération ARTT : 37 jours + 13 jours ARTT cumulables avec les congés annuels ou fractionnés en journées ou demi-journées ;
4. horaires de travail, tableaux de services, récupérations ;
5. créations d'emplois : prévues sur 2 exercices budgétaires 2001 et 2002 ; 100 équivalents temps plein (le pour-

centage de création de postes se situant entre 4 et 10 % sur une trentaine de collectivités interrogées) ;

6. amélioration du service public : chaque direction ou service devra décliner ses axes de progrès ;

7. dispositions diverses : mise en place d'un règlement général d'application et de règlements particuliers de service ; mise en place d'un comité de pilotage ; bilan de fonctionnement un an après la mise en œuvre de l'accord.

Le protocole d'accord a été présenté au comité technique paritaire début décembre 2000, et signé par l'ensemble des partenaires le 21 décembre 2000.

Parallèlement à l'élaboration du règlement général d'application, chaque direction ou service s'est attelé à la rédaction d'un contrat de direction.

Pour se faire, nous disposons de documents fournis par le cabinet de consultants : un guide méthodologique et quatre documents, supports de la réflexion.

Le choix d'une démarche participative étant largement partagé (et souhaitable), il a été demandé aux chefs de service de mettre l'ensemble des documents à la disposition des agents. Des unités de travail (128 au total) ont été constituées, composées elles-mêmes de 1 à 6 sous-unités (fonctionnelles ou géographiques) à taille humaine.

Pour quitter le cadre général, il faut évoquer ce qui a constitué contre toute attente le « point sensible » de l'ARTT : la suppression des pointes.

Les agents se répartissent en 2 catégories : ceux qui ne pointent pas (les services extérieurs, ex. : la BDE) et qui ne souhaitent pas pointer ; ceux qui pointent et qui veulent continuer à pointer !

La collectivité bénéficiant depuis de nombreuses années d'un système d'horaires variables, certains agents ont pris l'habitude de répartir leurs horaires de manière à se dégager une demi-journée par semaine, sans que cela soit forcément intéressant pour le service.

Le règlement général d'application supprime cette possibilité et demande aux agents de passer de l'horaire variable à l'horaire concerté.

Si le personnel conserve une marge de manœuvre quant au choix des heures d'arrivée et de départ, c'est la continuité du service public qui prime, donc l'organisation des plannings de travail en concertation avec l'ensemble des collègues d'une même unité de travail.

Le temps partiel (largement accordé dans notre collectivité) ou le fractionnement des 50 jours de congé autorise les agents intéressés à conserver une demi-journée de congé par semaine.

Enfin, toute absence de 15 jours, continus ou discontinus, entraîne la suppression d'une demi-journée ARTT.

### **La Bibliothèque départementale**

Au cours des 3 premiers mois de l'année 2001, les directeurs ont été régulièrement formés et informés sur la manière de piloter l'ARTT dans leur service.

Le 30 mars 2001, la directrice a réuni l'ensemble du personnel (bibliothèque centrale + annexe ouverte au public) pour rappeler les termes du protocole d'accord et du règlement général d'application. La BDE avait pris une longueur d'avance sur d'autres services, car les cadres travaillaient depuis plusieurs mois sur la mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs locaux qui devraient nous permettre d'analyser avec plus de pertinence le service rendu à notre réseau de bibliothèques et d'usagers.

La réflexion sur les missions et les évolutions était donc très fraîche : elle est un préalable indispensable à une nouvelle organisation du temps de travail.

Nous avons choisi de travailler en 2 unités : la centrale et l'annexe ouverte au public, et à l'intérieur de ces unités, par groupe d'activités : un groupe direction, un groupe assistants et un groupe agents.

Dans un premier temps, chacun a fait un état des lieux du temps de travail :

- missions de l'unité ;
- types d'usagers ;
- effectifs de l'unité ;
- durée hebdomadaire de travail et variation sur l'année ;
- horaires de travail et horaires d'ouvertures aux usagers ;
- heures supplémentaires et modalités de récupération.

Nous avons ensuite examiné les activités, besoins et contraintes de l'unité de travail :

- préciser les activités de chacun, en essayant de les quantifier sur un temps hebdomadaire ou mensuel ; l'exercice est difficile mais permet parfois de recentrer son travail sur les priorités ;

- évaluer la qualité du service et

les marges de progrès : nouvelles activités à prendre en compte (ex. : constitution et diffusion de fonds de cédéroms, vidéos...) ; activités qui pourraient être supprimées ou confiées à un autre service (ex. : envois plus fréquents de train de reliure pour libérer des agents du temps passé à l'équipement) ;

■ variation de la charge de travail pendant l'année : 3 périodes sont proposées :

- rouge : forte activité ;
- blanche : moyenne activité ;
- bleue : faible activité ;

■ effectif minimum nécessaire pour chaque période. La période bleue de la BDE est l'été : pas de tournées bibliobus et peu de rendez-vous ;

■ Incidence des axes de progrès pour l'unité : augmentation du temps de formation des agents (nouveaux supports) ; augmentation des budgets (desserte des centres de protection maternelle et infantile...).

Dans un troisième temps, chaque agent a fait des propositions de plannings prévisionnels (horaire hebdomadaire et prise de jours de congés) tenant compte des périodes définies. À la BDE, les plannings sont prévus

sur un trimestre, qui correspond au rythme des tournées des bibliobus.

Pour l'ensemble de l'équipe, cette période a été très riche, mais également très « mouvementée », car il n'est pas toujours simple de remettre en question ses habitudes de travail et ses avantages estimés acquis.

En juin 2001, une réunion de l'ensemble des agents a validé la synthèse des travaux et des axes de progrès proposés (polyvalence des compétences, réorganisation du réseau, augmentation de l'événementiel autour de la lecture publique, ouverture des services multimédias au public, formation du public, horaires d'ouverture de l'annexe mieux adaptés...).

Fin août 2001, le directeur des services du Conseil général signait à la BDE, en présence de nombreux agents de la filière culturelle, le contrat de la direction de la culture (musée, bibliothèque, service du patrimoine, sous-direction de la lecture...).

Nous avons appris depuis qu'un poste créé à l'occasion de l'ARTT nous était réservé, mais les très récentes « Assises de la lecture publique en Essonne » laissent augurer d'autres créations, nécessaires à l'accomplissement de nos missions redéfinies. 