



Le Bulletin

INFOS COTE D'OR

Avril 2000

Numéro 23

Dans ce numéro

- 1** Les négociations sur la réduction du temps de travail (RTT).
- 2** Vos représentants CGT.
- 3** Examen de l'accord-cadre sur la RTT au regard de la réglementation actuelle et des propositions CGT.

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DOIT ETRE UNE AVANCEE SOCIALE !

A l'issue de 2 séances de discussion avec le Ministre de la Fonction Publique, un projet d'accord-cadre a été présenté aux Syndicats (vois au dos quelques aspects de ce projet comparé à la réglementation actuelle et aux revendications de la CGT). Ce **projet** nous paraît **inacceptable** pour plusieurs raisons :

- D'une part, l'aménagement du temps de travail proposé ne prévoit pas de créations nettes d'emplois. Dans ces conditions, la réduction du temps de travail (RTT) se traduira inévitablement par une détérioration des conditions de travail.
- D'autre part, cet accord repose sur une annualisation du temps de travail. Autrement dit, les Agents ne pourront pas choisir librement l'aménagement de leur temps de travail. Celui-ci pourra être imposé arbitrairement selon les besoins des Directions et aboutir à une flexibilité croissante.

Pour la CGT, la RTT doit conduire à une **amélioration des conditions de vie et de travail des personnels** et viser à **mieux répondre aux besoins de services publics**.

En outre, la **CGT n'accepte pas de contrepartie en termes de blocage des salaires et de pertes de pouvoir d'achat**. La CGT exige également des **engagements précis pour les personnels à temps partiel**.

Selon la CGT, la règle générale doit être la semaine tout en laissant ouverts les autres modes d'organisation tels que la semaine de 4 jours, etc., dans la mesure où cela correspond aux aspirations des Agents et à un besoin du service public. **L'accord-cadre, pour être validé par la CGT, devra donc se référer à la semaine et devra interdire clairement toute forme de flexibilité imposée.**

Pour **les cadres**, nous pensons qu'il faut créer les conditions pour que la RTT soit effective hebdomadairement. Cela repose nécessairement sur des créations nettes d'emplois. La forfaitisation et le compte épargne temps ne nous paraissent pas de bonnes solutions.

Pour la CGT, **l'accord-cadre doit fixer des normes précises constituants de réels progrès sociaux**. La mise en œuvre de la RTT nécessitera ensuite **des négociations au niveau de chaque ministère qui devront reposer sur des accords majoritaires**.

C'est par la lutte que les personnels ont fait reculer C. SAUTTER, c'est par la lutte que nous pourrons imposer une réduction du temps de travail synonyme de progrès social et de création d'emplois.

CONTACTS

Vos élus CGT en CAP :

Agents de recouvrement : PETEY Marie-Claude (TG Epargne-gestion).

Agents de recouvrement principal : LOMBARD Sylvie (TG Suppléance) et SEIGNEZ Sylvaine (T. Chenôve).

Contrôleurs : BREGAND Jacqueline (T. Vitteaux) et ROMERU Claudette (T. Chenôve).

Inspecteurs : ANGLADE Pierre (TG C.M.I.B.) et GOMEZ Jean-Claude (T. Fontaine Française).

Vos représentants CGT en CTPL :

ANGLADE Pierre (TG C.M.I.B. 03-80-59-26-66).

GOMEZ Jean-Claude (T. Fontaine Française 03-80-75-82-31).

Vos représentants CGT au Comité Hygiène et Sécurité :

RIVIERE Eliane (T. Dijon Nord 03-80-73-16-47).

LA REGLEMENTATION ACTUELLE			PROPOSITIONS CGT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	PROJET D'ACCORD CADRE
Intitulé	Code du Travail	Fonction Publique d'Etat		
Durée du travail	>20 salariés : 35h au 01/01/2000 <20 salariés : 35h au 01/01/2002	39 heures	35h vers les 32h. 32h maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux... Les autres cycles d'activité doivent donner lieu à des garanties statutaires nationales	35h calculées sur la base d'une " durée annuelle de travail de 1600 heures maximum" effectuée au regard des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (de nuit, le dimanche, en équipe, pénible et dangereux...)
Durée maximum hebdomadaire	48 heures	46h en cas de modulation d'horaires	42 heures	44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives.
Repos	Minimum 24h consécutives. Doit être donné le dimanche	Pas de réglementation	- 2 jours consécutifs dont le dimanche, ou - 4 jours pour 2 semaines de travail, dont au moins 2 consécutifs, avec 1 dimanche. Le travail le dimanche et les jours fériés légaux, doit être compensé en congé et la rémunération doit être majorée	35 heures hebdomadaires
Amplitude maximum quotidienne	12 heures	11 heures (horaires variables)	10 heures	12 heures
Temps de travail maximum quotidien	10 heures	10h15 (horaire variable)	9 heures	10 heures
Travail de nuit	entre 22h et 5h, étendues à 7h. Maximum 10h	Entre 21h et 6h	Entre 21h et 7h	Pas de dispositions
Repos minimum quotidien entre 2 prises de travail	11 heures	Pas de réglementation	12 heures	11 heures
Heures Supplémentaires	130h annuelles. Au-delà de 39h, les 8 premières heures : majoration de 25% ; suivantes : majoration de 50%	1 heure par jour ouvrable, soit 6h par semaine.	117h annuelles avec un maximum mensuel de 20h. Repos compensateur de 50% au-delà de 38h. Revalorisation des heures supplémentaires dans la fonction publique. Les primes forfaitaires pour travaux ou heures supplémentaires, qui sont en fait des compléments de salaires, doivent être conservées et intégrées dans le traitement	Limitation de recours aux heures supplémentaires par l'enseignement du temps de travail (flexibilité dans le cadre des cycles de travail) et la transformation de crédits d'heures supplémentaires en emplois permanents. Maintien du niveau actuel de rémunération des heures supplémentaires
Création d'emplois	6% minimum pour 10% de RTT		La RTT doit être un levier pour créer des emplois dus à la RTT, assurer les missions insuffisamment remplies et les missions nouvelles	Remplacement des départs en retraite au cours des années 2001/2003 Redéploiement effectifs interne selon les priorités du service public. Réduction de l'emploi précaire.
Calendrier d'application			Mise en œuvre engagée dès le 1er janvier 2000 avec comme date butoir le 1er janvier 2002	1er janvier 2002 avec possibilité d'anticipation "dès lors que les conditions locales d'établissement du diagnostic et de discussion sur la nouvelle organisation du travail auront été satisfaites".
Travail des cadres			Le temps de travail des cadres est une réalité mesurable. La durée doit être de 35 heures aussi pour les cadres. La possibilité ouverte d'aménager le temps de travail pour permettre une moyenne de 35h dans un cadre précis négocié. La charge de travail doit être diminuée et le temps de travail déconnecté de la performance individuelle/	La réduction du temps de travail de "personnels chargés de fonctions d'encadrement" relève de modalités spécifiques négociées (forfaitisations ?).
Temps de travail effectif			Il comprend l'ensemble des tâches nécessaires à la réalisation du travail, l'habillage, les congés, les pauses, la formation...	"Temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent pouvoir se conformer à sa directive sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles"
Temps partiel			Le retour au travail à temps plein est de plein droit et immédiat, si l'agent le souhaite.	