

RTT

BILAN DES PROTOCOLES LOCAUX

Après l'adoption, en juillet 2001, du protocole national relatif à la mise en place de la RTT à la DGCCRF, une réflexion au plan local devait en permettre l'adaptation dans les différentes unités.

Dans la quasi totalité des départements, une concertation a pu être menée et des protocoles locaux ont été élaborés, le plus souvent avant la fin du dernier trimestre 2001, permettant une anticipation de la RTT (8 départements n'ont pas anticipé la RTT).

56 directions, ainsi que les 2 DNE et l'école de Montpellier nous ont adressé leur protocole. Pour les autres, les informations sur les résultats des discussions menées nous ont été communiquées téléphoniquement.

Au total, les renseignements collectés concernent 104 protocoles locaux.

Les protocoles des laboratoires, très spécifiques, ne sont pas compris dans ce premier bilan chiffré.

I - L'élaboration des protocoles

Tous les départements (sauf 4) ont mis en place des groupes de projet. Leur composition en nombre et en représentation a varié d'un lieu à l'autre.

En général, ils étaient constitués des membres de la hiérarchie, des représentants syndicaux, parfois des membres de l'ILC et souvent des non syndiqués.

Dans 13 départements, à effectifs réduits, le groupe de travail réunissait l'ensemble du personnel.

Dans 5 départements les discussions commencées ont été suspendues avant la conclusion d'un accord.

Il n'y a pas eu la moindre négociation au sujet de la RTT dans 4 départements. Dans l'un de ceux-ci, cependant, malgré l'absence d'un groupe de projet, une réflexion a été menée dans les sections opérationnelles et une discussion tardive s'est tenue entre l'encadrement et les organisations syndicales.

II - Validations des protocoles

La manière dont ont été validés les protocoles locaux est très diverse. Ils ont été entérinés :

- soit par apposition de signatures (représentants syndicaux, membres du groupe de travail ou encore l'ensemble du personnel),
- soit adoptés en assemblée générale ou en réunion de direction,
- soit mis en application sans formalité particulière.

Les constats sont les suivants pour les 104 protocoles concernés :

Protocoles signés par l'ensemble des agents	13
Protocoles signés par les membres du groupe de travail et les organisations syndicales	25
Protocoles adoptés ou validés par la majorité des agents	27
Protocoles sans validation et n'ayant pas rencontré d'objection particulière	26
Protocoles que les agents ont nettement refusé de valider	13

III - Avancées et particularités relevées dans certains protocoles locaux

Si la plupart des protocoles locaux sont très largement inspirés du protocole national, certains contiennent des idées intéressantes. Leur rédaction autorise des interprétations locales.

a) Effectif minimum

La référence à une présence minimum (par exemple 50 % des effectifs) n'est pas toujours actée. En lieu et place, il est stipulé que la programmation trimestrielle des jours de repos permet l'organisation des présences et d'assurer la continuité du service.

Une tolérance importante concernant l'effectif présent lors des ponts apparaît dans un grand nombre de protocoles.

b) Autorisations d'absence individuelles

Les fêtes locales ont été ajoutées aux motifs d'autorisations d'absences énumérés dans le protocole national.

c) Plages horaires communes

Dans quelques cas, les plages communes sont réduites à un temps travaillé de 4 heures, ayant pour bornes 10 heures et 16 heures.

d) Aménagement des horaires

L'éloignement familial est pris en compte pour les horaires de début et de fin de semaine.

e) Pause méridienne

Si l'obligation d'une pause méridienne de 45 minutes minimum est souvent indiquée, cette durée a été réduite à 20 minutes au moins dans un protocole.

f) Dépassement des horaires de travail

Les formules suivantes ont été remarquées :

« Pour les légers dépassements, une récupération sans formalité particulière est possible. Les dépassements exceptionnels dans les horaires normaux donneront lieu à compensation. »

« Les pratiques concertées déjà effectives localement déterminent le coefficient à appliquer. »

Dans un règlement intérieur, annexé au protocole, une récupération au double est prévue pour le « travail effectué hors amplitude horaire, ainsi que les samedis, dimanches et fêtes. Ce travail sera exceptionnel et réalisé à la demande de l'encadrement sur la base du volontariat. »

g) Déplacements domicile – lieu de travail

La prise en compte dans le temps de travail du déplacement, sous la responsabilité du directeur, du domicile à un lieu de travail autre que lieu habituel, a été acceptée.

h) Aide ou transfert à la région pour certaines tâches

Il est envisagé le recours à la région pour traiter des dossiers d'équipement commercial et les activités PCM.

i) abandon ou réduction de certaines tâches

La réduction du temps consacré à la « permanence consommation » est souvent mentionnée. De même sont évoqués des diminutions des contrôles en entreprises, des prélèvements bactériologiques, des participations aux appels d'offres, des réunions de divisions

L'abandon de tâches périphériques est également préconisé : les baux commerciaux, participation aux examens des taxis, l'instruction et la liquidation de certaines aides de l'état, la participation aux conseils départementaux d'hygiène.

Il est regrettable que certaines avancées locales, obtenues souvent difficilement aient été refusées par l'administration centrale qui ne souhaitait pas les voir figurer en tant que telles dans les protocoles. A titre d'exemple, c'est le cas des récupérations, des temps de déplacements, des aménagements d'horaires.... Et tout cela dans une parfaite incohérence, ce qui est valable pour les uns ne l'est pas pour les autres...

IV - Revendications formalisées - motions

A l'occasion de la mise en place de la RTT, 13 motions ont été rédigées et des réserves ont été formalisées dans 16 protocoles.

Les sujets de conflit étaient les suivants :

- une RTT sans création d'emplois,
- le manque d'effectifs ,
- l'absence de marge de manœuvre locale,
- la semaine de 4 jours,
- le travail de nuit,
- la règle des 50 %,
- une pseudo-concertation,
- la suppression des jours de congés directeurs,
- la récupération au double du travail hors heure,

- la récupération du travail de nuit et de la fin de semaine,
- le décompte du temps d'enquête,
- les heures de nuit (19 h – 7 h 30),
- les fêtes locales,
- les THA prévisionnels,
- la sélectivité dans le choix des TP,
- la réorganisation.

V – Et maintenant....

La quasi totalité des protocoles locaux ont prévu des comités de suivi et une périodicité de ses réunions. Si certaines se sont déjà tenues, faites nous connaître les difficultés rencontrées, mais aussi les avancées obtenues.

Au niveau national, nous sommes toujours dans l'attente de la mise en place de la « commission de suivi de la RTT ». Apparemment, sa composition (émanation du CTP) pose des problèmes à la direction du personnel.

Pourtant, d'ores et déjà, le protocole national a besoin d'être complété en ce qui concerne le compte épargne temps et les régimes de compensation horaire des heures supplémentaires et des astreintes.

Les textes ministériels concernant ces régimes sont parus au journal officiel le 10 février 2002:

- arrêté du 8 février 2002 fixant le délai de compensation horaire des heures supplémentaires effectués au Minéfi,
- arrêté du 8 février 2002 fixant les taux de rémunération et les modalités de compensation horaire des astreintes et des interventions effectuées par certains agents du Minéfi.

Les conditions sont les suivantes

Heures supplémentaires	
- Compensation des HS accomplies dans la journée	nombre pour nombre
- Compensation des HS accomplies la nuit, les week-end et les jours fériés	1,25
- Délai pour consommer les compensations horaires	1 mois
Rémunération des astreintes	
- une semaine complète pour les responsables de service	108,08 euros
- une semaine complète pour les autres agents	68,60 euros
- astreinte fractionnée, en semaine, par jour, hors heure normale	15,24 euros
- astreinte fractionnée pour un W. E. ou un jour férié, par demi journée	7,62 euros
- astreinte fractionnée pour un W. E. ou un jour férié, par nuit	22,67 euros
- Repos compensateur pour 5 jours ouvrés, 1 jour férié ou 1 jour de W.E.	½ journée

Nous interpellons la direction du personnel sur les modalités d'application des arrêtés du 8 février 2002 lors d'une réunion sur « l'évolution des régimes indemnitaires » qui doit se tenir le 2 avril 2002.