

2001

*une bonne année pour une bonne RTT !*

S  
P  
É  
C  
I  
A  
L  
I  
T  
É



# L'accord



- que *Sud* a signé.
- que *Sud* vous propose d'approuver par référendum.



## La RTT : c'est d'accord !

### La Réduction du Temps de Travail devrait devenir une réalité le 1<sup>er</sup> juillet 2001 au Département d'Ille et Vilaine.

- ↪ Notre syndicat SUD (ainsi que la CGT avec qui nous avons travaillé unitairement) a en effet décidé de signer l'accord que nous vous présentons dans ce document. La perspective d'une loi alignant la Fonction Publique Territoriale sur celle de l'Etat, et votée en fait le 21 décembre 2000, nous a poussés à hâter cette décision. Pour autant, nous n'avons pas renoncé à consulter largement le personnel, ce qui sera finalement fait par l'administration qui a repris à son compte notre projet de référendum (organisé le 30 janvier).
- ↪ L'accord que nous avons signé n'est pas idéal mais il est, du point de vue de SUD, le meilleur que nous pouvions obtenir dans le contexte où nous avons négocié. Notre interlocuteur était en effet un département dirigé par une majorité peu sensible à l'idée de Réduction du Temps de Travail. Il avait trouvé, de plus, un allié inattendu en la personne de l'Etat soucieux d'harmoniser sous sa houlette la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail dans les trois fonctions publiques. Nous vous expliquons dans ce document qu'au bout du compte, cet accord, malgré certaines réserves, est positif pour la majorité des personnels, y compris lorsqu'on le compare à d'autres protocoles conclus dans d'autres collectivités..
- ↪ Sans votre mobilisation, et en particulier les grèves auxquelles vous avez participé majoritairement, SUD n'aurait pu, malgré sa capacité de négociation, porter cet accord à un point d'équilibre acceptable pour les deux parties. **Nous avons (vous avez) l'accord que nous méritons !**
- ↪ Sous réserve de l'approbation par référendum (celle-ci conditionne le maintien de notre signature), une première étape va être franchie. Elle sera suivie d'une seconde tout aussi délicate, celle de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail. La mise en place d'un comité de suivi nous permettra de veiller à l'application de l'accord, mais **vos mobilisations demeureront toujours nécessaires.**

### PAS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR SUD !

La négociation sur la Réduction du Temps de Travail a représenté pour les militants de SUD :

- ✓ Une enquête auprès des 1300 agents du Département et des 700 assistantes maternelles
- ✓ L'organisation d'un envoi de cartes-pétition
- ✓ 30 réunions d'information syndicale décentralisées
- ✓ 7 assemblées générales des personnels
- ✓ 16 tracts et documents d'information à l'attention des personnels
- ✓ 17 réunions de travail avec l'administration

Et quelques décharges d'adrénaline...



# 1. UNE ANNEE DE NEGOCIATIONS ET D' ACTIONS

*Prendre en compte d'où nous sommes partis, replacer la négociation autour de la RTT dans son contexte national et local, tel est l'objectif de cet historique « anti-mémoire courte » que nous vous présentons.*

*L'année passée aura été marquée par :*

- Les incertitudes du cadre juridique de la RTT dans les collectivités territoriales.*
- Des négociations longues et difficiles mais une volonté réciproque d'aboutir.*
- La participation active de la majorité des personnels au travers des Assemblées générales, mouvements de grève et manifestations.*

## Plus d'un an de discussions et de mobilisation

5 octobre  
1999

### **Comité Technique Paritaire : le processus est lancé**

Premier acte après leur éviction de la CFDT, les 17 élus du personnel ayant rejoint SUD demandent la tenue d'un CTP extraordinaire afin d'obtenir l'engagement de négociations pour la Réduction du Temps de Travail à 35 heures au Département d'Ille et Vilaine. Mme Dufeu, intervenant au nom du Président du Conseil Général, accepte d'ouvrir les négociations.



Octobre -  
décembre 99

### **La mise en route**

SUD sollicite l'administration afin de se mettre d'accord sur la méthode de travail; Au CTP du 23 novembre, il propose la création d'un groupe de travail paritaire qui se réunit pour la 1<sup>ère</sup> fois le 9 décembre.

décembre  
1999

### **Le n°1 du bulletin « spécial RTT » de SUD paraît**

L'administration souhaite faire appel à un consultant pour effectuer un état des lieux et fixe comme échéance un accord en septembre 2000 et une mise en œuvre en janvier 2001. SUD note que l'emploi est le grand absent des priorités du Département. De sérieuses divergences apparaissent sur le mode de calcul de la RTT.

janvier  
2000

### **M. Méhaignerie déclare qu'il n'est pas « un adepte fou des 35 heures »**

et appelle en même temps un débat public de ses vœux. En réponse, SUD organise une large consultation des personnels sur plus de 30 lieux de travail et diffuse à l'ensemble des agents un questionnaire.

Février  
2000

### **Désaccord sur un « projet d'accord »**

L'administration nous remet « un projet d'accord » confidentiel et diffuse une version édulcorée au personnel: 1600 heures de travail annuel soit 15 jours de RTT, 70 emplois non explicitement affectés à la compensation, une déprécarisation non définie, gel du régime indemnitaire, mise en place de la gestion automatisée du temps et modalités restrictives des prises des congés RTT.

Mars  
2000

### **Les négociations sont suspendues**

SUD écrit au Président du Conseil Général lui demandant de retirer un projet qui fige d'emblée la discussion. Le Président refuse. Les négociations sont suspendues alors que l'administration s'apprête à lancer son audit après avoir nommé 10 cadres « experts ».



Mai  
2000

### **Parution de « SUD mène l'enquête »**

SUD publie le résultat de son enquête sur la RTT à laquelle a répondu plus de la moitié des agents. Nous avons le sentiment d'être en phase avec ceux-ci qui, par ailleurs, se disent prêts à se mobiliser.



5 juin  
2000

### **Comité Technique Paritaire : leur audit et le nôtre**

L'audit Pennec est présenté et critiqué par SUD. L'administration annonce pour la fin juin des éléments de cadrage d'une nouvelle négociation.

16 juin  
2000

### **L'Assemblée générale décide de la nécessité de l'action**

Les 170 agents présents décident que le temps de l'action est venu. Envoi de cartes postales au Président et « 4 heures de grève pour les 35 heures » sont votés.

juillet  
2000

### **Le Président parle aux agents**

Une lettre ouverte du Président à SUD est diffusée au personnel. Rien de nouveau : le Président ne démord pas de ses propositions.

25 août  
2000

### **Parution du décret relatif à la RTT dans la Fonction Publique Etat**

Les dispositions du décret gouvernemental et en particulier le « plancher » des 1600 heures seront utilisées par l'administration pour justifier son refus de descendre au dessous de ce seuil.

29 août  
2000

### **SUD rencontre le Président**

SUD introduit la discussion en remettant au Président plus de 500 cartes – pétition. Celui-ci ne nous donne pas de garanties suffisantes sur sa volonté de parvenir à un accord équilibré. Nous maintenons le préavis de grève du 12 septembre.

12 septembre  
2000

### **C'est la grève !**

Grève dans l'ensemble des services. 400 agents se réunissent en manifestation devant les grilles du Conseil Général. La moitié du personnel est en grève. Les médias en parlent. C'est un premier succès.



25 septembre  
2000

### ***Les négociations piétinent***

L'administration prenant acte de la grève du 12 septembre y répond par un faux-fuyant : un cumul de Réduction et d'aménagement du temps de travail pour arriver à 20 jours.

29 septembre  
2000

### ***Reconduction de la grève***

Elle montre une extension de la mobilisation. L'administration demande un délai de réflexion de 15 jours à 3 semaines avant de formuler de nouvelles propositions.



24 octobre  
2000

### ***L'Assemblée Générale décide d'un nouveau préavis***

L'Assemblée Générale estime les nouvelles propositions de l'administration insuffisantes (une avancée sur l'emploi à 80 créations nettes). Un préavis de grève est déposé pour le 10 novembre en pleine session du Conseil Général. SUD demande parallèlement un nouveau rendez-vous au Président.

3 novembre  
2000

### ***SUD rencontre le Président qui dénoue la crise***

Celui-ci nous recevant accepte de travailler sur une base de « 20 jours libérés au titre de la RTT » et conditionne son accord à l'équilibre général du protocole. Il adresse un courrier dans ce sens au personnel. SUD, considérant que l'hypothèque principale est levée, annule le mot d'ordre de grève du 10 novembre. Les négociations techniques s'accélèrent.

12 décembre  
2000

### ***L'Assemblée Générale approuve le contenu global du projet***

Un compte-rendu des négociations en cours de finalisation est présenté aux agents avec support écrit.

21 décembre  
2000

### ***SUD signe le protocole d'accord sous réserve du résultat du référendum***



3 janvier  
2001

### ***Parution de l'article de loi sur le temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale***

Sauf accord antérieur plus favorable, le temps de travail de la Fonction Publique Territoriale est aligné sur le décret de l'Etat.

## 2. UN BON ACCORD

« Bon accord », « texte équilibré », « compromis acceptable », « globalement positif », les qualificatifs abondent pour signifier qu'un accord s'apprécie dans sa globalité. SUD a estimé, en signant le protocole, que les points positifs l'emportaient sur les insuffisances.

### **En positif, nous soulignons :**

- ❑ Une diminution appréciable du temps de travail et des modalités souples de récupération.
- ❑ Un niveau de création d'emplois nets acceptable sous réserve qu'ils soient réellement affectés à la compensation du temps libéré.
- ❑ Une déprécarisation significative accompagnée d'un engagement à ne pas recréer de précarité.
- ❑ Une première revalorisation du salaire des assistantes maternelles.
- ❑ La mise en place d'un comité de suivi de l'accord.

### **En négatif, nous ne sous-estimons pas :**

- ❑ L'exclusion des mercredis des modes de récupération de la RTT
- ❑ L'insuffisance de la réflexion sur les conséquences d'une « pointeuse » généralisée qui mériterait d'être expérimentée.
- ❑ Les rigidités introduites dans la gestion du temps de travail (plages fixes, crédits d'heures).
- ❑ Le gel du régime indemnitaire.

# Réduction du Temps de Travail

<p>↪ <b>La mise en œuvre</b> (préambule)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entrée en vigueur le 1er juillet 2001</b></li> <li>• <b>Mise en œuvre à partir du 1er septembre 2001</b> : les 2 jours de récupération RTT capitalisés en juillet et août seront reportés l'un entre le 1er septembre et le 31 décembre 2001, l'autre sur le 1er trimestre 2002, sauf dispositions contraires définies par le comité de suivi.</li> </ul>	<p><i>Les agents bénéficieront de 10 jours RTT en 2001, mais 9 seulement pourront être pris à partir du 1er septembre 2001. Nous ne comprenons pas bien le sens de cette restriction, mais l'essentiel était de préserver le droit aux 10 jours (ou à la moitié de leurs droits pour les temps partiels).</i></p>																												
<p>↪ <b>Le personnel concerné</b> (préambule)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les agents titulaires et non titulaires</b> du Département, à temps complet ou à temps partiel</li> <li>• <b>Les agents en détachement ou mis à disposition</b> dans les services du Département</li> <li>• Les agents suivants sous contrat de droit privé : <b>emplois jeunes, apprentis</b></li> <li>• Seront concernés par des dispositifs spécifiques : <b>les agents horaires, les assistantes maternelles, les agents titulaires à temps non complet.</b></li> </ul>	<p><i>Nous continuerons à négocier, dans le cadre du comité de suivi, les modalités spécifiques pour que tous les agents employés par le Département bénéficient sous une forme ou une autre de l'accord RTT, soit par l'amélioration du statut, soit sous forme de compensation salariale.</i></p>																												
<p>↪ <b>Le temps de travail</b> (article 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1536 heures</b> par an pour un agent à temps complet, réalisé sur 197 jours d'une durée quotidienne moyenne de 7h 48mn.</li> <li>• <b>35 jours de congés annuels</b></li> <li>• <b>L'équivalent de 20 jours de récupération RTT</b></li> </ul> <p><b>Décompte selon quotité de temps de travail :</b></p> <table border="1" data-bbox="602 911 1400 1305"> <thead> <tr> <th>Quotités</th> <th>Horaires annuels</th> <th>Congés annuels</th> <th>Jours RTT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Temps plein</td> <td>1536</td> <td>35</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>90%</td> <td>1382</td> <td>31,5</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>80%</td> <td>1228</td> <td>28</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>1075</td> <td>24,5</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>921</td> <td>21</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>768</td> <td>17,5</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Quotités	Horaires annuels	Congés annuels	Jours RTT	Temps plein	1536	35	20	90%	1382	31,5	18	80%	1228	28	16	70%	1075	24,5	14	60%	921	21	12	50%	768	17,5	10	<p><i>C'est le point qui a cristallisé le conflit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>L'administration a imposé un mode de calcul annuel du temps de travail, s'appuyant en cela sur la loi Aubry et le décret du 25/08/00 relatif à la RTT dans la Fonction Publique de l'Etat.</i></li> </ul> <p><i>Dans ces conditions, le Département se situait avant RTT à 1693 heures annuelles de travail .</i></p> <p><i>Après mobilisation des agents, nous avons obtenu de descendre à 1536 heures, ce qui est moins favorable que dans les Départements ayant signé dans le sillage de la Haute-Garonne, au niveau des Côtes d'Armor et meilleur que le Finistère ou les communes telle Fougères.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Deux bémols à ce bilan positif : l'administration a profité de la discussion sur la RTT pour remettre à niveau :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les congés annuels des agents à temps partiel</i></li> <li>• <i>Ceux des agents de la BDIV.</i></li> </ul> </li> </ul> <p><i>Il n'y a pas de petits profits.</i></p>
Quotités	Horaires annuels	Congés annuels	Jours RTT																											
Temps plein	1536	35	20																											
90%	1382	31,5	18																											
80%	1228	28	16																											
70%	1075	24,5	14																											
60%	921	21	12																											
50%	768	17,5	10																											

# Aménagement du Temps de Travail

<p>↪ <b>Le temps partiel</b> (article 10 )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux dates pour les demandes de temps partiel : 1<sup>er</sup> mars et 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, les demandes étant transmises deux mois pleins avant ces dates et revêtues de l'avis motivé du chef de service.</li> </ul>	<p><i>L'audit Pennec avait fait état de la nécessité de maîtriser la demande de temps partiel. Le cumul Congés + RTT + temps partiel + arrêts maladie laissait craindre une aggravation du phénomène « no man's land » le mercredi, dénoncé par quelques chefs de service.</i></p> <p><i>Au final, l'administration ne revient pas sur sa politique concernant les temps partiel, si ce n'est qu'elle encadre dans le temps les demandes.</i></p> <p><i>Une charte sur le temps partiel sera intégrée au règlement intérieur soumis au CTP dans les trois mois suivant la signature du protocole.</i></p>
<p>↪ <b>Les congés annuels</b> (article 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les congés acquis au titre de l'année civile peuvent être reportés d'une année sur l'autre <b>dans la limite de 8 jours</b>. Ces congés doivent impérativement être pris avant le 30 avril de l'année N+1.</li> </ul>	<p><i>L'administration craint un télescopage entre les congés annuels et les jours RTT au mois d'avril et a donc limité les possibilités de report. Les agents devront être particulièrement vigilants la 1<sup>ère</sup> année d'application de ce système pour ne pas perdre de congés.</i></p>
<p>↪ <b>Les modalités de récupération RTT</b> (article 4)</p>	<p>1) <b>cumul jours RTT</b> La durée hebdomadaire reste inchangée à 39 heures en moyenne pour 197 jours de travail. L'application de la RTT donne lieu à récupération de 20 jours en maximum par an pour un temps plein. Les jours RTT peuvent être pris :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par demi-journée</li> <li>• Par journée entière</li> <li>• En cumul avec des congés annuels ou indépendamment des congés annuels (dans le cadre des nécessités de service)</li> </ul> <p>2) <b>réduction quotidienne du temps de travail</b> La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures 25 minutes. Les agents conservent leur régime de congés actuels (35 jours pour un temps plein). Ils travaillent 217 jours, avec une durée quotidienne de 7h05mn en moyenne.</p> <p>3) <b>le mercredi est exclu</b> des jours de récupération RTT</p> <p>4) <b>Les jours RTT ne sont pas reportables d'une année sur l'autre</b></p> <p>5) Un groupe de travail étudiera la mise en place du <b>compte épargne temps</b>.</p>	<p><i>Nous avons obtenu des modalités d'application de la RTT très souples, correspondant au souhait des agents exprimé dans le questionnaire SUD. Les autres collectivités ont adopté des modalités plus rigides se limitant aux journées ou demi-journées non cumulables.</i></p> <p><i>La prise des jours RTT doit bien entendu être compatible avec les nécessités de fonctionnement des services.</i></p> <p><i>L'exclusion du mercredi aurait pu selon nous ne pas être systématique quand on sait que certains services sont plutôt attirés par le vendredi.</i></p>

# Aménagement du Temps de Travail

<p>↵ <b>L'organisation des services</b> (article 6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Un planning prévisionnel annuel</b> est élaboré par chaque chef de service en tenant compte de l'effectif minimum nécessaire (la règle des 50% est abandonnée sauf nécessité) en tenant compte des souhaits des agents en matière de récupération RTT et de congés annuels.</li> <li>➤ Des modifications exceptionnelles peuvent y être apportées en raison de circonstances particulières.</li> <li>➤ La prévision des congés annuels sera confirmée deux mois avant le début des vacances scolaires d'été, un mois avant les autres vacances.</li> </ul>	<p>↵ <i>les modalités de prise de la RTT sont en principe définies annuellement. Les plannings devront néanmoins faire l'objet de validation mensuelle pour tenir compte des modifications inhérentes à l'activité du service (formation, réunions, etc.) ou de l'agent (maladie, absence syndicale, etc.)</i></p>
<p>↵ <b>L'organisation du travail</b> (article 5 + annexe)</p> <p>(annexe)</p>	<p><b>Horaires d'ouverture au public :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Pour les services centraux de la ZAC de Beauregard :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9h00 – 17h00 du lundi au jeudi ; 9h00 - 16h30 le vendredi.</li> <li>- Une permanence est assurée par roulement le midi</li> </ul> </li> <li>➤ <u>Pour les services hors de la ZAC de Beauregard :</u> les horaires restent identiques à ceux existant : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les CDAS : 8h30-12h00 13h30-17h30 (16h30 le vendredi)</li> <li>• pour le L.A.A. : 8h30-12h00 13h00- 17h30</li> <li>• pour les Archives : 8h30 –17h30 tous les jours</li> <li>• pour le LVD : 8h30 –17h30 (17h15 le vendredi)</li> </ul> </li> </ul> <p>Certains services conservent des horaires spécifiques : le restaurant administratif, la crèche, le Point 35, la salle des machines informatiques, le standard, Info Sociale en Ligne, Le LVD pour les dépôts de prélèvements.</p> <p><b>Amplitude des horaires de travail :</b></p> <p>↵ <b>Les plages fixes</b></p> <p>Par plages fixes, on entend les périodes pendant lesquelles les agents en activité doivent être obligatoirement présents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le matin : 9h00 -11h30</li> <li>• L'après-midi : 13h45 –16h30</li> </ul> <p>Une pause méridienne de 45mn est obligatoire entre 11h30 et 13h45.</p>	<p><i>Pas de changement.</i></p> <p><i>Les horaires dérogatoires seront précisés en annexe.</i></p> <p><i>Les horaires d'ouverture au public étant plus larges, dans certains services que les plages fixes, les agents ne pourront bénéficier des horaires variables que dans la mesure où l'accueil du public aura été préalablement organisé. Une restriction qui risque de nuancer l'intérêt des horaires variables – et donc de la pointeuse - pour les agents concernés. Il en est de même pour les agents qui opéreront pour une RTT quotidienne. Par ailleurs, nous aurions souhaité que les agents puissent partir dès 16h00 ou 16h15 et non 16h30.</i></p>

# Aménagement du temps de travail

<p>(article 8)</p>	<p>☞ <b>Les plages variables</b></p> <p>Par plages variables, on entend les périodes pendant lesquelles l'arrivée et le départ des agents peuvent s'échelonner, étant entendu que, par service, l'accueil du public doit être assuré pendant la durée d'ouverture au public.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le matin : 8h00 – 9h00 11h30 -13h45</li> <li>• le soir : 16h30 – 18h15</li> </ul> <p><b>La gestion individuelle du temps de travail:</b></p> <p>☞ Tous les agents à l'exception du Directeur Général et des chefs de pôle sont concernés par la mise en place d'un système automatisé.</p> <p>☞ Le temps travaillé fait l'objet d'une vérification mensuelle et annuelle par le chef de service, sur la base du planning prévisionnel.</p> <p>☞ crédit de 4 heures maximum peut être reporté et être récupéré dans le mois qui suit uniquement sur les plages variables.</p> <p>☞ La récupération des dépassements horaires en fin de mois n'est admise qu'en cas de nécessité avérée découlant d'une demande expresse du chef de service.</p>	<p><i>Les plages variables nous conviennent : il fallait trouver un équilibre. Pour ceux dont les fonctions justifient des dépassements de ces horaires, un dispositif particulier de pointage permettra des récupérations hors des plages variables. Ces modalités restent à négocier, dans le respect de la réglementation concernant le temps de repos obligatoire.</i></p> <p><i>L'administration souhaitait la mise en place de la pointeuse. Constatant la division du personnel sur cette question, nous n'avons pas voulu en faire un point de rupture susceptible de bloquer le processus de RTT.</i></p> <p><i>A partir du moment où le principe de RTT était arrêté, nous avons considéré qu'il était sain d'envisager son application à l'ensemble des agents.</i></p> <p><i>Pour autant, nous avons attiré l'attention de l'administration sur la diversité des missions et des organisations de travail qui rendront son implantation complexe. C'est pourquoi nous souhaitons que la gestion individuelle du temps de travail soit expérimentée avant d'être généralisée, en particulier dans les services dont les rythmes de travail sont irréguliers.</i></p> <p><i>Les modalités de récupération des dépassements horaires seront négociées dans le cadre du règlement intérieur.</i></p>
<p><b>Les heures supplémentaires</b> (article 9)</p>	<p>☞ Elles doivent demeurer exceptionnelles, et donneront prioritairement lieu à récupération.</p> <p>☞ Le paiement régulier d'heures supplémentaires n'est pas autorisé.</p> <p>☞ Le cumul paiement/ récupération n'est pas admis.</p> <p>☞ système d'astreinte rémunérée pour certains métiers nécessitant un temps de présence ou de mise à disposition en dehors des horaires réguliers ou les samedis et dimanches</p>	<p><i>Voilà plusieurs années que nous demandons la suppression du paiement régulier d'heures supplémentaires. Nous avons évalué qu'elles correspondaient à plus de 3 postes. Si l'administration va jusqu'au bout de ses intentions, nous aurons enfin progressé !</i></p>

# l'emploi

<p>↳ <b>Les créations d'emplois nets</b> (article 13)</p>	<p>↳ <b>L'accord prévoit la création de 80 emplois nets</b> : 40 en 2001, 40 en 2002.</p> <p>Leur répartition, sans être arithmétique, selon les cadres d'emplois, obéit à une logique de compensation de la diminution du temps de travail.</p> <p>↳ <b>leur répartition par catégorie, cadres d'emplois pôles et directions</b> sera précisée pour le CTP du 16 janvier.</p>	<p>↳ <i>L'emploi ne figurait pas parmi les priorités du Département.</i></p> <p>↳ <i>Les créations d'emplois ne sont pas , en quantité, à la hauteur de nos revendications.</i></p> <p>↳ <i>Il convient néanmoins de remarquer qu'il s'agit d'emplois nets qui devraient prioritairement être affectés à la compensation du temps libéré.</i></p> <p>↳ <i>Les références en la matière ne nous sont pas défavorables (si l'on excepte les Départements alignés sur la Haute-Garonne) d'autant que pour certaines d'entre elles, les collectivités ont utilisé les créations d'emplois pour des « orientations sectorielles ». Ne parlons pas de l'Etat...</i></p> <p>↳ <i>Les premières propositions de répartition ne sont pas totalement satisfaisantes. Il n'est prévu aucune compensation dans certains cadres d'emplois alors que rien de le justifie au regard du nombre et de la charge de travail des services concernés. Nous espérons corriger ces effets au cours du CTP.</i></p> <p>↳ <i>Des créations d'emplois (25) liées à de nouvelles politiques ou à la poursuite du Plan Prévention Insertion sont bien distinguées des créations d'emplois RTT.</i></p>
<p>↳ <b>Les déprécarisations</b> (article 14)</p>	<p>↳ La déprécarisation visera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agents auxiliaires de remplacement</li> <li>• Les agents auxiliaires en renfort ayant plus de 18 mois d'ancienneté dans les services du Département.</li> <li>• Les CEC</li> <li>• Les vacataires et contractuels.</li> </ul> <p>↳ <b>30 postes de titulaires du pool de remplacement</b> seront créés sur 2001 et 2002 dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 postes d'agents administratifs</li> <li>• 2 postes de rédacteurs</li> <li>• 12 postes d'assistants socio-éducatifs et 1 poste de puéricultrice</li> </ul>	<p><i>Le Département a développé un volant de personnels précaires que ne justifie pas le caractère permanent de leurs fonctions. Le nombre relativement important de contractuels sur des postes vacants révèle par ailleurs des problèmes de gestion du personnel.</i></p> <p><i>Dans ce contexte, la déprécarisation de 38 agents auxiliaires de remplacement ou en renfort (permanent) constitue un point positif de l'accord.</i></p> <p><i>La déprécarisation de 13 postes dans le pool de remplacement du Pôle Action Sociale prévue hors RTT (et non réalisée) par le Plan Prévention et Insertion devrait, selon les dernières indications de la DRH, venir compléter le dispositif issu de la RTT.</i></p>

<b>l'emploi</b>	<p>☞ <b>Les déprécarisations</b> (article 14)</p>	<p>➤ <b>8 postes de titulaires</b> seront créés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 postes d'adjoints administratifs</li> <li>• 1 poste de rédacteur</li> <li>• 2 postes de travailleurs sociaux</li> <li>• 2 postes de catégorie A (attaché ou ingénieur)</li> </ul> <p>➤ <b>les CEC seront déprécarisés</b> au fur et à mesure de l'échéance de leur contrat.</p> <p>➤ <b>Des dispositions devront être prises pour éviter de recréer un nouveau volant de personnel précaire.</b></p>	<p><i>Ces créations de postes sont reportées à la session de juin prochain.</i></p> <p><i>S'ajoute à la déprécarisation des auxiliaires celles des CEC qui s'effectuera au cas par cas sur des temps complet ou non complet à l'échéance de leur contrat.</i></p> <p><i>Nous avons également obtenu le principe du non renouvellement du volant de personnel précaire sans que l'administration accepte, à ce stade, d'en préciser les moyens!</i></p>
	<b>dispositions diverses</b>	<p>☞ <b>Les régimes indemnitaires</b> (article 16)</p>	<p>➤ <b>Les régimes indemnitaires sont bloqués jusqu'en 2003.</b> Une enveloppe de 3MF sera répartie en 2003. Des négociations auront lieu en 2002</p>
<p>☞ <b>Les assistantes maternelles</b> (article 17)</p>		<p>➤ <b>Les assistantes maternelles bénéficieront d'une compensation salariale de 7%</b>, répartie sur 2 ans : 3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2001, 3,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2002.</p> <p>➤ Par ailleurs, l'administration ouvre des négociations dès le début février, sur les salaires, la protection sociale et la simplification de la gestion administrative.</p>	<p><i>Nous revendiquons 9% d'augmentation au titre de la RTT, correspondant à la diminution réelle pour l'ensemble du personnel. L'administration se limite à 7%, taux de création d'emplois. Dans la mesure où elle rouvre les négociations salariales globales, bloquées depuis 1998, nous avons accepté cette proposition.</i></p>
<p>☞ <b>Le règlement intérieur</b> (article 12)</p>		<p>➤ dans les trois mois suivants la signature de l'accord, l'administration proposera un règlement intérieur regroupant les règles en matière de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du temps travaillé</li> <li>• Congés annuels</li> <li>• Jours de récupération RTT</li> <li>• Horaires variables</li> <li>• Temps partiel</li> <li>• Frais de déplacements professionnels</li> <li>• Fonctionnement des pools de remplacement.</li> </ul>	<p><i>Si certaines notes de service ne nécessitent qu'un simple toilettage, d'autres protocoles méritent une discussion approfondie. C'est le cas des frais de déplacements, qui ont fait l'objet d'un protocole d'accord et dont la révision implique la recherche d'un compromis. Pour ces dossiers sans rapport avec la RTT, nous verrons dans les mois à venir si l'administration tient le rythme!</i></p>

	<p>↳ <b>Le comité de suivi</b> (article 18)</p>	<p>Un comité de suivi composé de 4 représentants SUD, 1 représentant CGT et 5 membres représentant l'administration, veillera à la mise en œuvre de l'accord. Il étudiera les difficultés d'application et proposera les modifications nécessaires au CTP. Celles-ci se feront par voie d'avenant. Le comité de suivi sera également une instance de médiation.</p>	<p><i>Le comité de suivi répond à notre souhait. A côté de ses fonctions traditionnelles, il assume une fonction de « médiation » entre les agents et les chefs de service en cas de désaccord sur la mise en œuvre de la RTT.</i></p>
--	---	---	--



**Sud**



**Solidaire, Unitaire Démocratique**  
**SUD vous défend ...**  
**Rejoignez SUD**

Nom :  
Prénom :  
Service :  
Adresse :  
*Souhaite adhérer à SUD.*

Date et signature :

Ce document a été réalisé par le syndicat **Sud**  
des personnels des services départementaux d'Ille-et-Vilaine.

Hôtel du Département  
1 avenue de la Préfecture 35042 Rennes Cedex

☎ 02 99 02 39 82    📠 02 99 02 39 91

e.mail : sud-departementaux@cg35.fr