

# Accord-cadre ARTT

## Réunion fédérations syndicales – DRHMD

### Un toilettage nécessaire

[Février 2024]

Une nouvelle réunion s'est tenue ce 5 février entre la DRHMD et les fédérations syndicales, relative aux travaux de révision de l'accord-cadre ARTT du 11 juillet 2001, toiletté 1 fois en 2013 et en prévision de toilettage d'ici fin 2024.

Laurent Tintignac et Francis Dubois de la fédération représentaient l'UNSA-Défense ce jour.

Cette nouvelle réunion a permis de mettre à l'ordre du jour les points suivants :

- Le régime des astreintes
- L'instauration d'horaires variables
- L'éventuelle expérimentation d'une organisation du travail en 4 jours hebdomadaires
- Le suivi du temps de travail
- Les dispositifs possibles permettant une meilleure conciliation des temps de vie

➤ Les modalités rédactionnelles « de forme » de l'accord-cadre consisteront à une fusion entre articles et commentaires pour permettre une compréhension plus facile et plus lisible. **Un memento est en préparation et sera disponible en 2025** en reprenant les éléments de compréhension sur le temps de travail, les astreintes, les autorisations spéciales d'absence... et sera disponible sur 'SGA Connect'.

➤ Les modifications de fond de cet accord-cadre permettront l'insertion des dispositions DRH-MD relatives à la procédure de fixation des « jours RTT employeur », les modifications induites par la LTFP du 6 août 2019 notamment l'introduction des formations spécialisées (FS... ex CHSCT), les précisions que le CGA/ITA ne traite plus les demandes de dépassement des horaires des ouvriers de l'Etat qui sont désormais accordées par les chaînes d'emploi après concertation avec les OS, la prise en compte des évolutions relatives au CET... la fin de la proratisation des jours ARTT en cas de maladie ordinaire (actuellement -1 jour par tranche de 13 jours d'arrêt).

➤ **ENFIN, la régularisation d'une disposition qui fait débat depuis l'origine de l'accord-cadre, très attendue par tous, la prise en compte de la fin de la proratisation des CA et RTT des agents qui travaillent sur un cycle de 4,5 jours conformément à la décision du Conseil d'Etat.**

➤ Le sujet des astreintes est enfin pris en compte comme le demandait l'UNSA, en termes d'indemnisation qui devrait être porté aux standards interministériels (actuellement 121,96€ au MinArm contre 150€ dans d'autres départements ministériels pour une semaine, 76,22€ au MinArm jusqu'à 116€ à l'Education Nationale, 18,29€ Au MinArm jusqu'à 50€ au sein d'autres ministères pour l'astreinte un jour férié). Le télétravail n'existait pas ou peu à la rédaction initiale de cet accord en 2001, il est donc naturel que cette modalité de travail soit désormais intégrée dans l'accord et particulièrement la télé-intervention (période pendant laquelle l'agent produit un travail effectif, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, sans que cela nécessite un déplacement sur le lieu de travail, pour l'exécution de missions spécifiques accomplies dans le cadre de l'astreinte) afin d'en permettre l'indemnisation. La DRHMD intégrera ces dispositions d'évolution des montants d'indemnisation dans le cadre des travaux budgétaires 2025.

➤ **ENFIN... pourrait dire l'UNSA qui porte cette légitime attente des agents concernés depuis longtemps... la prise en compte des agents en astreintes lors des jours de fermetures RTT employeurs que l'actuel accord-cadre n'encadre pas. Il est proposé de prévoir une nouvelle disposition permettant aux agents de récupérer les jours « RTT employeurs », jour pour jour, lorsqu'ils sont mobilisés pour assurer une continuité de mission essentielle au fonctionnement des services alors même que ces jours avaient été identifiés comme étant des jours de « RTT employeurs ». A défaut de pouvoir les recrediter à l'agent, dans le cas de périodes de fermeture de fin d'année civile, il est proposé de permettre le report des jours RTT correspondants jusqu'à la fin de la première période de vacances scolaires de l'année N+1.**

#### Autres points de l'accord-cadre nécessitant la poursuite des échanges.

- **Les horaires variables** tels que prévus dans l'actuel accord-cadre limitent la notion de 'Crédit/Débit' à -2h/+5h. Un élargissement des plages mobiles de l'accord-cadre est envisagé en permettant d'augmenter la durée maximale de crédit.
- **Réflexion sur la possibilité d'horaires variables en télétravail.** Pour l'UNSA, il n'existe pas de contrainte particulière empêchant la mise en œuvre de cette possibilité.
- **Pour ce qui concerne les cadres, la DRHMD entend poursuivre les échanges quant à l'éventualité d'un forfait jour** pour celles et ceux bénéficiant d'une large autonomie en définissant la liste des fonctions susceptibles d'être concernées. Cette disposition serait à adosser à la possibilité de badgeage pour les cadres non soumis au forfait jour.
- **Pour ce qui concerne les modalités de « prélèvement » de la journée de solidarité,** en dehors du fait que le fractionnement à la minute reste interdit, une souplesse est laissée aux employeurs locaux en concertation avec les organisations syndicales locales pour définir la solution la plus consensuelle.
- **La semaine de 4 jours.** Attention aux mots pour l'UNSA... la semaine DE 4 jours ou la semaine EN 4 jours. Les employeurs sont invités à « lever le doigt » pour lancer quelques expérimentations en concertation là aussi avec les syndicats locaux. Il semble se dégager une unanimité syndicale quant aux rythmes de travail et à l'impact sur la santé, sur les temps de transport allongés et sur le risque accidentogène. Une journée de travail passant de 8h à 9h30 ne produit pas les mêmes effets... à étudier.



UNSA Défense / 78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS / 01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org  
portail-unsa.intradef.gouv.fr  
www.unsa-defense.org / @UnsaDefense  
www.facebook.com/UNSADefense