

Lors du [CTPC du 27 novembre](#), le protocole national de temps de travail applicable à l'ensemble des centres d'encaissement a été proposé par la direction aux votes des différentes organisations syndicales.

Ce protocole est l'aboutissement de longues discussions au cours des différents groupes de travail. En effet si le CTPC se contentait de l'étude du protocole ARTT, d'autres points ont été abordés lors des différentes réunions : les conditions de travail des personnels, les spécificités des anciens agents de l'imprimerie nationale, les personnels vacataires.

Fidèle à sa démarche initiale, la CGT s'est rendue sur l'ensemble des centres d'encaissement afin de consulter les agents sur la proposition de protocole faite par l'administration et cela afin de construire avec eux la réponse à apporter à la direction.

A la quasi-unanimité, les agents ont reconnu les avancées présentes dans le protocole en terme de gestion du temps de travail (cadre national, récupération, non remise en cause des temps partiels, formation professionnelle en période creuse, nécessaire avis des CTPL quant à l'assistance aux autres services du département en période creuse). Ils ont aussi exprimé leur désaccord sur la transformation de la prime de pénibilité en prime dite industrielle et leurs réserves sur la prise en compte de l'ensemble de leurs revendications.

C'est donc après consultation des personnels que le SNT-CGT a décidé de voter en faveur du protocole national du temps de travail applicable à l'ensemble des 4 centres. Toutefois il restera vigilant sur les conditions de son application.

Néanmoins, le SNT-CGT a rappelé que les revendications des agents sont loin d'avoir été satisfaites et, notamment en ce qui concerne la revalorisation et la nature de la prime de pénibilité.

En effet, si l'administration sous la pression de la mobilisation des personnels a accepté de la revaloriser à la hauteur de 30%, elle a choisi de soumettre une partie de la revalorisation à la démarche de certification ISO 9001 (obtenue ou non) et entamée par les différents centres.

Dès lors, il s'agit d'une transformation de la nature de cette prime pour l'orienter vers une forme de prime à la performance dans les centres, en lieu et place d'une reconnaissance des conditions de travail particulières et industrielles des agents dans les centres.

La CGT a rappelé son opposition sur le contenu de cette prime, puisque ce dispositif d'intéressement individuel et collectif est contraire aux nécessaires revalorisations de carrière et de traitement que les agents sont en droit d'attendre. En généralisant ce type de prime basée sur la performance individualisée de fait inégalitaire, et non pérenne, c'est bien l'ensemble des agents qui se trouve pénalisé à terme et le service public qui s'en trouve dévalorisé.

**Public:** [Centres d'encaissement](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

---