



88 avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 - 92541 Montrouge Cedex
Permanence: bureau RJ-A 32-34 - ☎ 01.87.69.53.87
✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr - <http://cfecgcinsee.free.fr/>

La lettre de la CFE-CGC Insee

Spéciale règlements intérieurs

Le dialogue social sur les règlements intérieurs, très dense depuis la rentrée avec deux groupes de travail et une réunion du CTR, fait émerger une solution cadre que la CFE-CGC Insee appelle de ses vœux. Elle permettrait selon nous de concilier l'intérêt du plus grand nombre avec les objectifs visés par la Direction : 2 cycles de travail hebdomadaires supplémentaires, 38h30 sur 5 jours et 36h sur 4 ou 5 jours, accompagnés de 4 demi-journées de récupération possibles pour tous les agents de l'Insee aux horaires variables, quel que soit leur établissement ; deux plages fixes journalières partout avec un système de débordement de 3 heures mensuelles ; la possibilité enfin de recourir à des absences ponctuelles de manière concertée avec l'encadrement, pour répondre à des situations exceptionnelles.

Nous avons participé à toutes les discussions depuis le mois de juillet et cette évolution nous semble à la fois possible techniquement et réaliste. Dans un contexte de fortes incertitudes sur le devenir de la fonction publique et de transformations profondes de nos conditions de travail impactant fortement nos vies personnelles, cette solution constituerait un signe d'encouragement et de confiance pour les agents qui s'engagent aujourd'hui fortement, souvent sans compter leur temps, dans les projets de l'institut.

Au sommaire de « La lettre »

Un dispositif cadre autour de trois références nationales	2
Ce qui reste à discuter localement.....	3
Nos arguments sur les cycles et les récupérations	3
Les cycles de travail que nous proposons, en chiffres.....	5
Nos principales demandes sur le guide des autorisations d'absence	6

Un dispositif cadre autour de trois références nationales

Le dispositif encadrant le temps de travail et les absences sera constitué de trois textes qui serviront de référence à tous les agents de l'Insee :

1/ La **circulaire sur le temps de travail, les congés et les absences** votée en CTR le 17/09/19 et déjà diffusée à l'ensemble des agents de l'Insee. La CFE-CGC Insee a obtenu par le dialogue de nombreuses modifications de ce texte notamment le report d'une année de la mesure concernant le calcul des droits à congés l'année du départ à la retraite du fait des départs programmés.

2/ Une **circulaire sur les cycles de travail** faisant également mention des droits relatifs aux récupérations dont nous demandons qu'elle soit proposée au vote du CTR, avec nos propositions, le 28/11. Nous souhaitons que cette circulaire intègre les principes cadre relatifs aux plages fixes et aux modalités de débordement des plages fixes.

3/ Le **guide des autorisations d'absence**, actualisé par rapport à la version existante de 2017 ; ce document sur lequel nous avons formulé un nombre important de demandes de correction, notamment en référence au droit commun, aura vocation à être mis à jour annuellement voire plus fréquemment avec les évolutions législatives. Tel devrait être le cas début 2020 avec la finalisation de plusieurs décrets en lien avec la Loi de transformation de la fonction publique.

Ces textes pourront renvoyer vers d'autres documents qui seront élaborés ou révisés ultérieurement, concernant le télétravail (circulaire) ou les délais de route. Le fait que ces trois textes de référence entrent en application au 1/1/20 ne signifie pas que les agents perdront le bénéfice des droits acquis jusqu'ici : c'est notamment le cas des délais de route et des congés horaires ou heures administratives¹ existants dans certains établissements ; les conditions dans lesquelles ces dispositifs pouvaient générer des jours de récupération seront appliqués pour 2019 ; la direction s'y est engagée.

¹ Dispositifs de débordement des plages fixes consistant en un compteur spécifique alimenté par une dotation annuelle ou par la transformation de jours de congés ou d'ARTT en heures et en minutes.

Ce qui reste à discuter localement

De nombreux aspects concrets relatifs à la vie des établissements resteront à déterminer localement. Parmi eux, le début et la fin des plages fixes, les heures d'ouverture et de fermeture des bâtiments, les modalités d'accès d'un bâtiment à un autre, en particulier la nécessité de badger ou pas, les principes du « vivre ensemble » ou mieux, du « savoir vivre ensemble », qui doivent permettre de traiter concrètement les situations difficiles au quotidien.

Nos arguments sur les cycles et les récupérations

Nous comprenons la démarche d'homogénéisation des règlements intérieurs qui est engagée à l'Insee et dans une certaine mesure nous l'appelons de nos vœux. Cependant cette démarche s'accompagne d'une réduction des facilités dont bénéficiaient les agents.

Pour prendre le seul exemple des récupérations, la proposition faite par la Direction d'un plafond de 3 demi-journées constitue une évolution défavorable pour près de 7 agents sur 10. Et même si l'on aboutit, ce que nous demandons, à déplacer ce plafond à 4 demi-journées, 4 agents sur 10 dans une quinzaine d'établissements resteraient mécontents, en regard de ce dont ils bénéficient aujourd'hui dans leur établissement.

Nous devons en outre avoir à l'esprit que cette démarche s'inscrit dans un contexte à plusieurs égards particuliers : incertitudes du cadre institutionnel avec la loi de transformation de la fonction publique qui réduit en particulier le rôle des CAP et est perçu presque unanimement comme une régression de nos conditions statutaires, incertitudes sur nos retraites, réduction passée et programmée de nos effectifs, développement des outils numériques, explosion des sollicitations par la messagerie électronique, etc. Donc de très nombreux changements, profonds, en cours ou à venir, et de nombreuses incertitudes par conséquent. Ce que la CFE-CGC Insee demande pour les agents, dans ce contexte particulier, c'est de pouvoir bénéficier d'une souplesse accrue dans les modalités d'exercice de leur activité. Et que la Direction leur fasse confiance.

C'est pour cette raison que nous demandons d'**élargir les possibilités de cycles de travail**, avec tout d'abord un cycle de 38h30 ce qui correspond à 7h42 minutes de travail journalier en moyenne, afin que ceux, qui notamment subissent un écrêtage mensuel dont le volume est devenu indécent, près de 44 ETP sur 2018, puissent bénéficier de 5 jours de congés en lien avec le dispositif RTT, qu'ils puissent programmer plus facilement. Ce cycle hebdomadaire est déjà appliqué dans plusieurs organismes publics : dans les services centraux à Bercy, à la DGFIP, dans les DRJSCS et dans les Direccte où il fait même office de cycle standard².

Nous demandons aussi, pour des agents, le plus souvent des femmes, qui sont aujourd'hui à temps partiel à 80% ou 90 % pour garder leurs enfants, en écornant douloureusement leurs rémunérations et leurs niveaux retraite, de pouvoir opter pour un cycle de 36h sur 4 jours. Ce cycle présente des inconvénients dont nous sommes conscients, avec une forte charge journalière, déjà largement pratiquée par l'encadrement sans compensation ni réel contrôle, mais tout au moins nous semble-t-il aujourd'hui mériter d'être au minimum testé. En tout état de cause, dès lors les collectifs de travail sont préservés, avoir 3, voire 4 cycles de travail différents semble un minimum au regard des disparités et des contraintes individuelles des 4 500 agents concernés.

Nous demandons également de **porter le plafond de demi-journées récupérables à 4 demi-journées par mois pour tous les agents de l'Insee** (hors personnes au forfait), quel que soit le cycle de travail pour lequel ils opteront. Cette possibilité de récupération reste conditionnée à l'accord du supérieur hiérarchique et nous ne pensons pas, même dans un régime à 38h30, que les agents en abuseraient. Les statistiques que nous a transmises la Direction tendent à le montrer puisque même si 4 agents sur 10 bénéficient aujourd'hui de plus de 4 demi-journées dans une quinzaine d'établissements de l'institut, les 3/4 des agents ne « consomment » qu'entre 2 et 3 demi-journées par mois.

² Cf. article 2 de l'[arrêté du 8 novembre 2017](#) relatif à l'organisation du temps de travail dans les Direccte et dans les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (JORF n°0265 du 14 novembre 2017).

Surtout, les agents en ont besoin en regard des difficultés croissantes que nous observons dans l'évaluation des charges de nos projets, qui entraînent des déséquilibres charges-ressources de plus en plus fréquents ; la mise en oeuvre du REU, pour ne citer que cet exemple, l'a récemment illustré.

Concernant le système de plages fixes et les modalités de débordement associées, nous demandons qu'il soit intégré à la circulaire sur les cycles de travail pour garantir un traitement équitable des agents et un fonctionnement cohérent des collectifs de travail des différents établissements. Le système de débordement proposé (3h/mois) nous convient.

Concernant la suppression des indispositions passagères et les modalités de prise en charge des absences qu'il contribuait à résoudre, nous demandons que soit affirmée la possibilité de **bénéficier d'absences exceptionnelles pour les agents qui souffrent de difficultés ponctuelles** qui sont réelles et souvent connues de leur encadrement.

Les cycles de travail que nous proposons, en chiffres

	CA	RTT (*)	Congés (**)	Temps de travail quotidien moyen	Temps travail moyen par jour déclenchant la possibilité de récupérer mensuellement			
					1 demi-journée	2 demi-journées	3 demi-journées	4 demi-journées
38h30	25 j	19 j	44 j	7h42	7h56	8h09	8h22	8h36
37h30	25 j	14 j	39 j	7h30	7h44	7h57	8h09	8h27
36h / 5 jours	25 j	5 j	30 j	7h12	7h25	7h39	7h49	8h03
36h / 4 jours	20 j	4 j	24 j	9h	9h20	9h40	9h59	> à 10h

(*) : déduction faite de la journée de solidarité.

(**) : hors jours de fractionnement.

Nos principales demandes sur le guide des autorisations d'absence

Concernant le guide des autorisations d'absences, la CFE-CGC Insee a formulé plusieurs remarques, en particulier sur les chapitres relatifs aux déménagements, aux droits pour les parents d'enfants gravement handicapés, à la reconnaissance légale des congés maladie comme service accompli, aux aidants familiaux et aux droits syndicaux.

- **Déménagements** : les agents prenant un poste à l'étranger, notamment à Eurostat ne sont plus couverts par la nouvelle formulation ; nous demandons d'ajouter une précision pour que ces agents puissent bénéficier eux aussi des jours de congés pour déménagement.

- **Droits pour les parents d'enfants gravement handicapés** : nous demandons que le § 1.3 page 9 du guide des autorisations d'absence des ministères économiques et financiers qui ne figure pas dans le projet de la direction soit ajouté. Ce § précise que « Pour encadrer ou accompagner des personnes handicapées en colonie ou en centre de vacances spécialisés. Les parents d'enfants handicapés peuvent, sur leur demande et sur justificatif d'associations d'handicapés, prétendre, en qualité d'accompagnant ou de responsable, à un mois de congés supplémentaires par an, en dehors de leurs congés annuels ».

La direction nous avait en effet indiqué que le guide des autorisations d'absence des ministères économiques et financiers devait constituer la base minimale de droits pour le guide des autorisations d'absence à l'Insee.

- Reconnaissance légale des congés maladie comme service accompli : nous signalons que la formulation proposée par le guide sur les jours d'absences pour maladie est contraire à l'instruction N°7 du 23 mars 1950 à laquelle il est fait référence tout au long du guide : chapitre 1er, §3, alinéa b « Cas où un fonctionnaire tombe malade au cours de son congé annuel : le congé annuel se trouvant ainsi interrompu, l'intéressé conserve le droit à la fraction non utilisée de ce congé, qui lui sera accordée selon les modalités prévues à l'alinéa précédent. ». nous demandons l'application de cette instruction.

- **Aidants familiaux** : ce sujet connaît actuellement une importante évolution dans laquelle la CFE-CGC s'implique fortement face au développement de la prise en charge des proches par les salariés. Nous demandons qu'un chapitre spécifique soit ajouté au guide pour renvoyer sur l'application des textes en vigueur.

- **Droits syndicaux** : nous demandons qu'il soit fait strictement référence aux textes législatifs.

Nous demandons également que soit ajouté **un chapitre sur le télétravail** qui est curieusement absent du guide alors que ce dispositif que nous avons porté et dont nous continuons de souhaiter le développement connaît une phase de forte montée en charge. Il convient selon nous de préciser clairement les modalités d'absences pour les agents télétravailleurs et ceux travaillant sur site distant.

Nous rappelons enfin notre demande exprimée au CTR du 17/09 de mise en place d'une convention de télétravail permettant de solliciter ponctuellement des jours de télétravail non programmés, sous réserve d'accord de la hiérarchie.

Pour conclure, nous reprenons le propos, qui devrait être largement partagé, d'un cadre de la Direction lors du dernier GT qui en réponse à notre inquiétude sur la demande de justificatifs toujours plus nombreux pour des situations déjà douloureuses et qui doivent rester confidentielles, a déclaré : « Tout ceci doit faire l'objet de discernement et d'humanité ». Nous partageons ce point de vue !

Novembre 2019.



BULLETIN D'ADHÉSION 2019



Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee !

Insee
Le + syndical

Pour donner à la CFE-CGC les moyens de poursuivre son action et pour soutenir un syndicat constructif et force de propositions qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité, de reconnaissance de la qualité professionnelles et des missions de service public, envoyez votre cotisation, par chèque à l'ordre de la CFE-CGC de l'Insee à :

Madame la Trésorière de la CFE-CGC Insee
Timbre Y501-502 - bureaux RJ-32-34
88, avenue Verdier - 92541 Montrouge Cedex

Les tarifs :

- stagiaires	25€
- retraités B et C	50€
- primos adhérents B et C, et B et C sur les 4 premiers échelons	50€
- retraités A et les primos adhérents A	75€
- B et C de plus de 4 ans d'ancienneté et contractuels (hors A)	90€
- attachés et contractuels A	100€
- attachés principaux, chefs de mission et hors classe	120€
- administrateurs hors primos	120€
- administrateurs hors classe et inspecteurs généraux	150€

Rappel : les 2/3 de la cotisation font l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu sur justificatif du trésorier ; la cotisation peut donner accès à une assistance juridique et psychologique pour prévenir les risques psycho- sociaux de l'adhérent et de sa famille.

Bulletin à joindre à votre chèque :



BULLETIN d'ADHÉSION 2019 à la CFE-CGC Insee

NOM, Prénom :

Corps :

Adresse professionnelle :

N° de téléphone :

Adresse mél (informations, attestation fiscale) :

.....

Adresse personnelle (facultatif):

.....

Je souhaite participer activement à la vie du syndicat (facultatif)

