



# Les règlements intérieurs, vus par l'inspection générale, vus par les représentants du personnel



## Groupe de travail du CTR 22 janvier 2019

Le mardi 22 janvier se réunissait un groupe de travail du comité technique de réseau (CTR) de l'Insee. Le sujet le plus important de ce groupe de travail concernait le rapport de l'inspection générale sur les règlements intérieurs.

On trouve ce document sur [l'intranet de l'Inspection générale](#).



Vous trouverez plus bas la déclaration que nous avons faite suite à la lecture de ce rapport, que nous qualifions de « rapport à charge » et qui tend à culpabiliser les agents qui ont des droits à congés légèrement différents de leurs collègues qui exercent ailleurs en France.

Les missionnaires insistent sur des avantages qu'ils estiment indus (voire illégaux), qu'ils chiffrent à une soixantaine d'équivalents temps plein (ETP) sur l'année et qu'il faudrait « harmoniser » par souci d'« équité ». Pour « le bon fonctionnement des services et le bien-être des agents », il s'agit aussi de réduire les droits aux jours de récupération.

Notre analyse est différente : si les agents font des journées longues, c'est avant tout pour répondre à la charge de travail. C'est ça aussi qui explique les « écrêtages », les journées longues, le travail à domicile, la croissance des comptes épargne temps (CET)... mais on est d'accord que ces situations de surcharges sont causes de risques psychosociaux et gênent la bonne marche des services. Il n'y a d'ailleurs que très peu d'abus : les collègues prennent en général les jours de récupération en dehors de jours de réunion programmées – quand ils arrivent à les prendre !!!

Et face à ces 60 ETP à récupérer, les écrêtages en fin de mois représentent 48 ETP : et c'est sans compter le temps non mesuré en fin de journée, le travail à domicile... Finalement les services s'y retrouvent dans la flexibilité imposée aux agents. Et si la vraie question était celle des effectifs ?

Quant à la charge de travail des collègues (et des valideurs), nous pensons que la première raison de ces difficultés – réelles – est la faiblesse de l’outil Sirhius, outil mal adapté à nos travaux, trop complexe, difficile à mettre à jour et à manipuler. Les collègues qui ont travaillé hors de l’Insee savent qu’il existe des outils plus simples et sans doute moins coûteux. La baisse des effectifs dans les SAR, la centralisation de la gestion des RH dans les établissements sièges, sont également des causes de difficultés que nous avons anticipées depuis longtemps.

Notre position reste que les règlements intérieurs sont de la responsabilité des chefs d’établissements. Ils doivent être négociés localement et être validés par un vote des agents.

Le rapport comporte une promesse de dialogue social, mais nous n’avons pu consacrer qu’une heure aux échanges avec la direction, ce qui est peu vu l’importance du sujet. On reparlera des règlements intérieurs en avril, quand le comité de direction se sera positionné sur les suites à donner à ce rapport. Un rapport de l’IG n’est bien sûr qu’un rapport, c’est bien la Direction qui prendra les décisions finales.

Comme toujours, la suite des événements dépend de la mobilisation de agents.

## **Pourquoi nous avons choisi de ne pas rencontrer l’Inspection générale en cours de mission**

Sur les sujets qui concernent le personnel, l’habitude de l’Inspection générale est de proposer des entrevues bilatérales avec chacun des syndicats de l’institut. En général, la CGT et SUD Insee déclinent cette invitation. Pourquoi ?

Parce que nous considérons que le dialogue social ne fait pas partie des missions de l’Inspection générale. Nous tenons à ce que nos interlocuteurs soient le comité de Direction et que le sujet du dialogue social porte sur les décisions à prendre.

D’autre part, nous tenons à ce que la parole des syndicats soit portée par les syndicats eux-mêmes, en leur nom et sur leurs valeurs, et non agrégée par les observateurs.

Si vous voulez savoir ce que pensent la CGT et SUD Insee, lisez nos tracts et compte rendus plutôt que les rapports administratifs !





# Liminaire CGT et SUD

## Groupe de travail du CTR

### 22 janvier 2019

## Examen du rapport de l'inspection générale sur les règlements intérieurs à l'Insee

"Nous examinons aujourd'hui le rapport de l'inspection générale sur les règlements intérieurs à l'Insee.

C'est un rapport à charge.

Il repose sur deux idées fortes : les agent.e.s de l'Insee ne travaillent pas assez, et on ne peut pas leur faire confiance.

On salue l'effort d'originalité qui consiste à convoquer Aristote et Robert Owen, même s'il est curieux d'arrêter l'histoire sociale en 1817 et de n'évoquer les conquêtes sociales que quand elles sont octroyées par les patrons, fussent-ils socialistes. La révolution de 1848, le Front Populaire ? On passe.

Mais rappeler l'histoire de la réduction du temps de travail serait de toutes façons hors-sujet puisqu'il s'agit ici de faire le chemin inverse, au nom d'une « modernisation » qui va à rebours de l'histoire. Quant à évoquer le fondateur du mouvement coopératif, c'est pour le moins incongru puisque le but ici est de remplacer des règlements votés par le personnel dans chaque établissement par un règlement unique édicté par la Direction. On est plus proche d'Orwell que d'Owen. « La coopération, c'est l'obéissance »

**Quelles sont les raisons qui poussent la direction à vouloir changer les règlements ?**

- Le passage à Sirhius. Instrument de centralisation mal ficelé auquel nous nous étions opposés.

- La réforme territoriale, menée au pas de course au mépris d'un mouvement résolu du personnel.

- La baisse des effectifs des SAR et des CAR, dont nous connaissons et dénonçons les effets depuis longtemps.

**Bref, sans états d'âmes, vous nous demandez des efforts pour compenser les conséquences de vos propres décisions.**

Toutefois, tout n'est pas à jeter dans cette analyse. On est heureux de voir écrit (page 37), que les Directeurs Régionaux et Directrices Régionales veulent concentrer le dialogue social sur « un nombre très limité de points ». Ceux et celles parmi nous qui sont élu.e.s en comité techniques de services déconcentrés (instance locale du dialogue social) ont effectivement constaté cette limitation délibérée du dialogue social. Là, l'aveu vient des Directeurs Régionaux et Directrices Régionales eux/elles-mêmes.

L'annexe 5 est très éclairante aussi. Elle montre que la quasi-totalité des absences correspondent en fait soit au minimum légal (congés et ARTT), soit à du travail déjà fait (récupérations, délais de route et CET), soit enfin à des droits légaux (congés maladies, congés maternité, événements familiaux). Comme les missionnaires le reconnaissent « les abus sont rares ».

Manquent quand même dans ce tableau les heures supplémentaires gratuites correspondant aux écrêtages mensuels. On vous rappelle le chiffre : 48 ETP non payés. Sans ces 48 travailleur.euse.s gratuit.e.s, est-ce qu'on pourrait tenir les délais les plus serrées, ceux de la note de conjoncture par exemple ? Probablement pas. Et on vous fait grâce des écrêtages quotidiens et du travail à domicile puisqu'on ne sait pas le mesurer.

**Que recommandent nos missionnaires ?**

Un « tronc commun » d'abord, le plus détaillé possible, empêchant surtout de réduire le temps effectif de travail en dessous du maximum légal. Curieusement il manque à ce tronc commun les dispositions concernant les astreintes, qui devraient pourtant y figurer, ainsi que les mesures à prendre en cas d'événements climatiques exceptionnels. Tout ce qui serait susceptible d'être favorable au personnel en somme.

Ensuite on propose une concertation avec les « partenaires sociaux ». Mais on ne comprend pas bien ce qui est négociable si on lit la recommandation 1, donc la recommandation 2 est un peu vide de sens.

**Mais si vous êtes disposés à négocier, partons plutôt de notre recommandation à nous :**

que tous les changements aux règlements intérieurs locaux soient discutés localement avec les chef.fe.s d'établissements et les élu.e.s du personnels, et ne soient adoptés qu'après un vote du personnel. Après tout on est sous la tutelle d'un socialiste utopiste, pourquoi ne pas faire un premier pas vers l'autogestion ?

L'idée de faire négocier les règlements dans chaque établissement n'est d'ailleurs pas révolutionnaire, c'est le consensus entre syndicats et direction qui s'était dégagé lors du passage aux horaires variables, puis aux 35 heures. Vous le voyez : rien d'irréaliste.

En gros, les autres recommandations paraphrasent la première il n'est pas nécessaire de s'y attarder avant la septième et dernière, celle qui parle de l'intérêt des agents. Puisque les journées longues sont nuisibles à la fois au bon fonctionnement du service et aux bien-être des collègues, voici un dernier conseil : **militez avec nous pour les 32 heures !**

Merci de votre attention"

Les syndicats nationaux CGT et Sud de l'Insee

Montrouge, le 22 janvier 2019

