



INSEE
Auvergne
Rhône-Alpes

**HARMONISATION DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS : VERS
UNE RÉGRESSION DES ACQUIS**

**RÉFORME DES RETRAITES : LE RAPPORT DELEVOYE
DÉCRYPTÉ**

**PROJET DE RELOGEMENT DE L'INSEE RHÔNE-ALPES
DANS LA CITÉ ADMINISTRATIVE D'ÉTAT DE LYON**

Septembre 2019

cfdt-finances.fr

ÉDITORIAL

DÉJÀ FRAPPÉS PAR LES ÉPISODES CANICULAIRES, NOUS N'AVONS PAS ÉTÉ ÉPARGNÉS CET ÉTÉ PAR QUELQUES SUJETS BRÛLANTS. APRÈS UN GRAND VERRE D'EAU FRAÎCHE ET AVANT DE REPRENDRE LA CONCERTATION, NOUS VOUS PROPOSONS DANS CETTE PUBLICATION UN POINT D'ÉTAPE SUR DIFFÉRENTS SUJETS D'ACTUALITÉ.

Après une première phase de concertation, Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, a remis le 18 juillet ses recommandations au Premier Ministre. Le projet de loi est attendu pour la fin de l'année. Parmi ses préconisations figure l'instauration d'un âge à taux plein unique pour tous, un «âge d'équilibre du système» appelé à évoluer comme l'espérance de vie. L'âge d'équilibre de la génération 1963 serait ainsi fixé à 64 ans. Quand l'espérance de vie en bonne santé est stable depuis 10 ans avec 64,1 ans pour les femmes et 62,7 ans pour les hommes, nous pouvons donc pour l'heure espérer atteindre le taux plein quand nous n'en pourrions plus.

Autre sujet estival : l'harmonisation des règlements intérieurs de l'Insee. A l'origine de ce projet, se trouve le rapport de l'Inspection générale dans lequel sont formulées, comme requis par le

Directeur général, des recommandations pour une évolution en cohérence avec le cadre réglementaire existant et permettant l'harmonisation entre établissements au sein d'une même direction régionale. Le chantier est ainsi entamé. La CFDT reste très active sur ce dossier. Le projet de circulaire, déjà remanié en dialogue social national, reste en discussion sans qu'une version définitive n'ait pour l'heure été adoptée. La HMI inter-sites du 28 juin a permis de recueillir les inquiétudes des agents et de faire avancer la réflexion syndicale. Les actions n'en sont pas pour autant terminées.

Un autre point d'actualité : le projet de relogement des agents lyonnais. L'appel à candidatures portant sur la 1^{re} phase du projet a été lancé en juin dernier. Les offres sont attendues dès septembre. Cette 1^{re} phase concerne les agents Insee. Un article est consacré dans cette publication à ce projet,

portant à votre connaissance les demandes exprimées par la Direction régionale et le positionnement de la CFDT.

La rentrée de septembre s'annonce riche. Mais un sujet devrait d'ores et déjà connaître une issue favorable très prochainement, sans qu'il y ait besoin de poursuivre échanges et discussions : la diffusion des comptes-rendus du CODIR Auvergne Rhône-Alpes, sollicitée au cours de la campagne régionale d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2018-2019, a en effet reçu un accueil favorable de la Direction.

C'est encore en communiquant que nous travaillerons le mieux.

**VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU
CTSD AUVERGNE RHÔNE-ALPES
STÉPHANE DUPIN (CLERMONT)
ISABELLE CRÉBIER (LYON)**

RÉFORME DES RETRAITES : LE RAPPORT DELEVOYE DÉCRYPTÉ

Le 18 juillet, Jean-Paul Delevoye a remis ses préconisations sur le futur régime des retraites. Une 2ème phase de concertation doit s'ouvrir avec l'exécutif. La présentation du projet est attendue pour fin 2019.

Ce n'est, pour l'heure, qu'un rapport. Mais le sujet, sensible tant il touche à notre pacte social, a fait de la remise des préconisations de Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire aux retraites, un événement politique et médiatique. Après 18 mois de concertation, les grandes lignes du rapport portant sur la création d'un régime universel de retraites sont désormais connues. Elles doivent servir de base à l'élaboration de la loi programmée pour 2020.

L'idée d'une réforme globale est revendiquée de longue date par la CFDT, pour qui il y a là un certain nombre d'avancées en faveur d'un système plus redistributif et plus lisible. Ce rapport est avant tout la preuve qu'il est possible de construire une réforme d'ampleur tout en confortant la répartition et la solidarité.

Un temps évoquée par le gouvernement, l'idée de faire des économies sur les retraites dans le cadre du budget 2020 a été écartée, la CFDT en ayant fait une ligne rouge. Mais cet abandon devra être confirmé à la rentrée.

UN NOUVEAU SYSTÈME

Le dispositif, qui doit entrer en vigueur en 2025 pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1963, sera universel : les mêmes règles s'appliqueront à tous les actifs (salariés du privé, fonctionnaires, indépendants, ...) avec un montant de pension calculé sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 25 meilleures années pour les salariés ou les 6 derniers mois pour les agents. Autre spécificité, les droits acquis seront indexés sur les salaires et non plus sur l'inflation, comme c'est aujourd'hui le cas. C'était une demande de la CFDT, qui permet de rendre le système plus fiable pour les cotisants.

Une fois à la retraite, les pensions

resteront, elles, indexées sur l'inflation quand la CFDT souhaitait que l'indexation des pensions prenne elle aussi les salaires pour référence.

Par ailleurs, il va falloir rapidement préciser le processus de transition entre les deux systèmes, et de garantie des droits acquis. Les actifs ne doivent pas faire les frais de la réforme. L'hypothèse d'une période de 15 ans a été avancée, et fera l'objet des discussions avec l'exécutif.

UN ÂGE D'ÉQUILIBRE FIXÉ

Il s'agit là du principal point de crispation des organisations syndicales. Si l'âge de départ légal reste fixé à 62 ans, le rapport préconise un âge d'équilibre de départ à la retraite fixé à 64 ans dès 2025. En somme, un nouvel âge 'à taux plein' uniforme, assorti d'une décote subie par ceux qui décideraient de partir avant, et d'une surcote bénéficiant à ceux qui prolongeraient.

Pour la CFDT, créer un âge pivot unique est injuste et injustifié. Si l'on rentre dans un système universel qui donne plus de lisibilité à chacun, l'âge de départ doit être adapté à la réalité de carrière de chacun et évoluer en fonction des situations individuelles.

A noter toutefois qu'à la demande de la CFDT, le dispositif carrières longues, qui permet de partir plus tôt, sera maintenu sans application de décote-surcote pour les actifs concernés.

Dans la nouvelle phase de concertation qui s'ouvre, il s'agira aussi de pousser 2 revendications phares :

- une prise en compte complète de la pénibilité des métiers avec une application d'un dispositif commun et amélioré pour les agents comme pour les salariés ;
- l'aménagement des fins de carrières par le développement de la retraite progressive.

ÉLÉMENTS DE SOLIDARITÉ

Les périodes de chômage, invalidité et maladie donneront droit à des points de solidarité financés par l'impôt. Le rapport propose également de majorer les pensions de 5% par enfant dès le 1^{er} enfant, contre 10% actuellement à partir de 3 enfants. Cette majoration, qui pourra être partagée entre les 2 parents, sera à défaut attribuée à la mère, les femmes devant être les principales bénéficiaires des mesures de solidarité liées aux droits familiaux, précise le haut-commissaire. Une demande CFDT partiellement entendue, mais dont le caractère retenu (majoration proportionnelle aux revenus plutôt que forfaitaire) ne permet pas d'aller dans le sens de plus de justice sociale. Qu'en est-il des basses pensions ? Le rapport propose de garantir un minimum retraite égal à 85% du SMIC net pour une carrière complète, contre 81% actuellement (et 75% pour les agriculteurs). Insuffisant selon la CFDT, qui réclame un effort soutenu pour répondre aux inégalités et aux discriminations qui persistent sur le marché du travail, notamment en défaveur des femmes. Pour cela, la CFDT demande que le minimum d'une pension complète soit équivalent à 100% du SMIC.

L'EXÉCUTIF FACE À SES RESPONSABILITÉS

La balle est désormais dans le camp de l'exécutif, que nous souhaitons voir s'inscrire dans la même démarche d'écoute et de construction que celle qui a prévalu avec le haut-commissaire.

Alors que d'autres syndicats appellent à des mobilisations à la rentrée, la CFDT a fait le choix de la concertation. Il en est du devenir de notre système de solidarité et de notre capacité à faire évoluer notre système de protection sociale pour qu'il soit plus juste et plus solidaire.

Cliquer [ici](#) pour plus d'informations

HARMONISATION DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS : VERS UNE RÉGRESSION DES ACQUIS

La loi de transformation de la fonction publique votée à l'Assemblée nationale le 18 juillet, par le Sénat 5 jours plus tard et parue au Journal officiel du 6 août, prévoit expressément un recadrage vers les 1607h annuelles de travail pour les agents des Fonctions publiques.

Pour administration réputée et exemplaire qu'elle passe, l'Insee, en bon petit soldat de l'État, a rapidement intégré ce recadrage et entamé sa réforme sur l'harmonisation des règlements intérieurs au tout début de l'été, et ce, avant même que la loi ne soit passée.

UNE PROCÉDURE MALADROITEMENT MENÉE

Un processus et une méthode de réforme engagés pour le moins malhabiles, précipités et quoi qu'il en soit mal perçus et mal compris tant par les organisations syndicales que par les agents avec :

- une mise en œuvre beaucoup plus rapide que celle annoncée ;
- des consignes adressées par la Direction nationale aux Directions régionales avant même le début des discussions ;
- des dialogues sociaux programmés dès juillet dans certaines régions pour modifier les règlements intérieurs locaux.

UN RAPPORT ORIENTÉ

Le Directeur général avait missionné l'Inspection générale sur les règlements intérieurs de l'Insee, qui, dans son rapport datant d'octobre 2018, relevait à juste titre leur disparité, leurs contradictions et certaines dispositions obsolètes.

Un rapport non neutre et malheureusement orienté aux arguments avancés parfois contestables qui pose néanmoins certaines vraies questions, mais qui en profite aussi opportunément pour dénoncer

de manière itérée le trop grand nombre d'avantages dont le personnel bénéficie.

UNE STRATÉGIE MANAGÉRIALE PENSÉE

L'Insee profite pourtant déjà largement et charitablement de ses agents :

- le bilan social 2018 fait apparaître un total équivalent à 43,4 ETP écrêtés en fin de mois (+de 12h au compteur), et donc généreusement donnés à l'Institut sans contrepartie ;
- aucune statistique curieusement n'apparaît sur l'écrêtage journalier (+de 10h au compteur) malgré notre demande ;
- des agents en temps partiel ne voient pas leur charge baisser en conséquence ;
- à cela s'ajoute encore le travail non comptabilisé fait par certains agents à la maison hors forfait télétravail.

Mais tout cela semble visiblement ne pas suffire à une Direction mal à l'aise pour discuter de tels points qui apparaissent tabous et qui soulèvent pourtant de vraies questions éthiques.

Jusqu'où la Direction est-elle prête à tirer sur la corde éthique des agents qui, soucieux du travail bien fait, compensent gratuitement ses choix managériaux et stratégiques ?

Dans un contexte de réduction durable des moyens et des effectifs (-1,7% entre 2017 et 2018), il importe de ne pas stigmatiser les agents qui seraient logiquement amenés à penser qu'ils n'en font jamais assez et que leur travail est mal, voire pas reconnu du tout.

L'AFFAIRE DE TOUS

Sur le fond, la CFDT approuve la nécessité d'une harmonisation des règlements intérieurs qui se distingue par leur hétérogénéité et le manque de

cohérence de certaines règles. Mais certainement pas une harmonisation par le bas, ni une harmonisation qui se ferait sans y associer les agents eux-mêmes.

Aussi importe-t-il de faire pleinement participer les agents et de reconsidérer l'humain au centre même de la réforme en cours.

Pour la CFDT, la réforme des règlements intérieurs est l'affaire de tous. Un document contenant les obligations de travail doit être construit avec les principaux intéressés eux-mêmes.

La pétition lancée cet été reste un moyen d'action. Toute mobilisation des agents alimentera les avancées soutenues par la CFDT.

UN ABOUTISSEMENT ILLUSOIRE

Si la Direction choisissait d'autorité de supprimer les avantages accordés aux agents et ainsi gagner encore plus d'ETP, les conditions de travail et la motivation risqueraient à terme d'en être fortement dégradées avec un effet boomerang contraire à celui initialement attendu.

Et, soyons-en convaincus, ce ne sont pas de telles mesures appliquées à l'ensemble des fonctionnaires de l'État qui permettront de résoudre des problèmes plus préoccupants comme celui de la dette publique, et plus généralement encore moins ceux d'une société aujourd'hui en plein déclin.

Cliquer [ici](#) pour plus d'informations

PROJET DE RELOGEMENT DE L'INSEE RHÔNE-ALPES DANS LA CITÉ ADMINISTRATIVE DE LYON

Le projet de maintien et de relogement de la cité administrative d'État (CAE) de Lyon dans le quartier de la Part-Dieu a été entériné par la Conférence Nationale de l'Immobilier Public le 14 mars dernier.

Le projet validé est un projet de construction de bâtiments neufs localisés sur la parcelle voisine de la cité administrative d'État, encore non bâtie, et sur la parcelle de la CAE actuelle.

LE CALENDRIER DU PROJET

Deux phases, dont la première concerne directement l'Insee, sont prévues.

La Direction Insee Rhône-Alpes sera relogée dans un bâtiment neuf situé sur le lot J entre la CAE actuelle et le centre commercial. La fin des travaux est, à ce jour, envisagée pour fin 2022 et l'installation, début 2023. Cette phase concerne également la DRFIP, la DIRCOFI et les salles de classe de l'ENFIP. Pendant toute la durée des travaux, une continuité de service pour l'exercice quotidien des missions des agents, le fonctionnement du restaurant inter-administratif de Lyon (RIL) et l'usage du parking sont maintenus.

Une seconde phase est planifiée entre 2023 et 2026. Elle consiste en la construction de bâtiment(s) neuf(s) sur la parcelle actuelle de la CAE. Ce(s) bâtiment(s) sera (seront) dédié(s) aux services de la DRAAF, de la DDT, de la DIRECCTE, de l'ANCOLS et au nouveau RIL, la DREAL sortant de ce périmètre. Logements, commerces, services et espaces publics seront par ailleurs réalisés sur la parcelle de la CAE actuelle.

En juin 2019, un appel à candidatures portant sur la 1ère phase du projet a été lancé afin de choisir, sous une procédure de marché public, les candidats (groupements d'architectes, entreprises, bureaux d'études) qui

seront autorisés à remettre une offre à partir de septembre 2019. Un dialogue sera ensuite engagé avec chacun d'eux pour améliorer leur proposition afin qu'elle réponde au mieux aux besoins. Le choix du lauréat devrait intervenir début 2020.

Durant cette phase de dialogue compétitif, la Direction régionale sera amenée à discuter sur l'affinement des besoins fonctionnels et le micro-zoning avec les unités, le personnel et ses représentants.

L'INSEE DANS LE PROJET

La Direction régionale a fait remonter l'expression de ses besoins avec :

- un effectif stable à l'horizon 2022 (200 agents de bureau et 80 enquêteurs) ;
 - le souhait qu'il n'y ait plus d'open-space, mais des bureaux à raison de 2 ou 3 agents maximum chacun avec, pour les managers, chefs d'unité, de projets, etc., une quarantaine de bureaux individuels et une surface totale attendue à peu près équivalente à la moitié de l'espace actuel occupé.
- Des bureaux indifférenciés pour les enquêteurs, vraisemblablement plus petits, ont également été demandés à hauteur de 50 % de l'effectif ;
- des salles de réunion/visio propres à l'Insee avec la possibilité d'utiliser une salle de très grande capacité d'accueil type amphithéâtre, à partager par exemple avec d'autres administrations ;
 - un espace de stockage ou d'archivage aux dimensions des besoins actuels ;
 - un nombre de places de stationnements équivalant aux besoins actuels, soit environ 121, avec des bornes de rechargement des véhicules électriques en libre service pour les enquêteurs par exemple et des bornes pour les voitures de service.

La CFDT soutient la suppression d'aménagement en open-space. Elle demande que le préfet communique rapidement sur la surface prévue pour le nouveau bâtiment, l'organisation des services et l'accueil du public. Elle a, en outre, déjà fait remonter les besoins des personnels (crèches, salles de gym, douches, ...) auprès du programmiste.

La CFDT est inquiète de la réduction de la superficie annoncée en CHSCT Finances : en effet, 20 000 m² pour le premier bâtiment de 2022, et entre 10 000 et 15 000 m² pour la deuxième tranche en 2026 (le relogement des administrations actuellement logées dans les bâtiments A et B de la CAE Part Dieu). Or, l'année passée, le sous-préfet M. Chevrier, avait annoncé la recherche de 46 800 m² pour le relogement des agents sur les trois bâtiments !

La Direction régionale a également évoqué :

- la nécessité de garantir la sécurité des accès à ses locaux, en particulier pour le RP, et à ses propres ressources informatiques non partageables avec un réseau sécurisé ;
- les contraintes fonctionnelles entre les différentes unités : RP-Logistique, DEM-Prix/SAR, quai de déchargement / courrier / logistique, espaces de stockage à proximité des équipes pour le RP, la logistique et l'informatique ;
- les contraintes de configuration spécifiques pour les activités téléphoniques et quelques box pour les entretiens avec des ménages (DEM).

A noter que pour l'instant, le mobilier n'est pas inclus dans le projet immobilier.

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales expriment leur souhait de soutien du projet par le Ministère et d'un accompagnement, y compris lors du déménagement.