

## LE NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### SOMMAIRE

Nouveau règlement intérieur

Bilan social 2018

+ La réforme des retraites

APRÈS L'ADOPTION DU CADRE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL INSEE LE 28 NOVEMBRE, IL REVENAIT AUX DIRECTIONS RÉGIONALES D'ADOPTER LE LEUR EN UN TEMPS ANORMALEMENT COURT POUR UNE MISE EN APPLICATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR RÉGIONAL INITIAL BÂCLÉ

Initialement prévu le 4 décembre, l'examen du règlement intérieur de la Direction Auvergne-Rhône-Alpes en instance de dialogue social local a finalement été repoussé au 13 du même mois.

Boycotté par l'ensemble des élus, la CFDT a, pour ce qui la concerne, exprimé son mécontentement sur les conditions dans lesquelles se déroulait son examen, la précipitation qui ne laissait pas le temps d'étudier sereinement le projet, ni de consulter proprement les agents.

Les textes proposés étaient à trop d'endroits bâclés et non aboutis, tant sur la forme que sur le fond, entachés de fautes d'orthographe, de répétitions, de contradictions et d'erreurs syntaxiques avec des idées parfois mal exprimées et mal ordonnées, l'ensemble faisant obstacle à une bonne compréhension.

La Direction a reconnu un non-aboutissement du texte initial.

**Pour la CFDT, la rédaction d'un règlement intérieur ne peut être approximative. Il est important**

**de garder la justesse et la précision de ce que l'on veut exprimer.**

**L'exercice est difficile et doit résulter d'un véritable travail commun d'équipes, tant côté Direction que côté élus du personnel et agents, en se donnant le temps nécessaire. Travail commun de relecture, de discussions et d'échanges, dans une langue exigeante au demeurant.**

### UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR REVU ET CORRIGÉ

Faute de quorum le 13 décembre, le CTSD a été reconvoqué le 19 décembre où seule la CFDT, favorable et ouverte au dialogue, a siégé parmi les représentants du personnel.

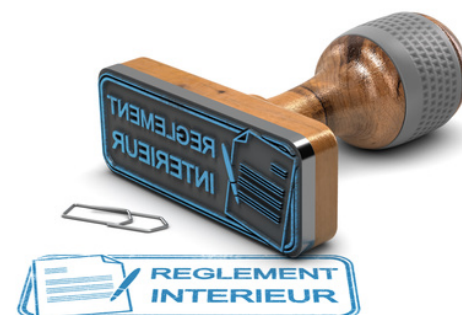
Après discussions avec la Direction, même si la plupart des points soulevés ont bien été pris en compte et intégrés dans le texte final, la CFDT a voté l'abstention.

Comme l'a exprimé M. Grouthier lors de l'invasion du groupe de travail du 8 novembre sur le

sujet, la Direction n'est pas dans un système de cogestion avec le personnel. Dès lors, le règlement amène à l'adoption du texte *in fine*, avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La Direction régionale s'engage à revoir le nouveau règlement dès l'automne 2020, après quelques mois d'application, puis au moins tous les deux ans et à chaque fois que des changements devront y être intégrés.

Des com'internes consacrées à la présentation du nouveau règlement intérieur ont eu lieu en janvier dans les deux établissements et les agents des ressources humaines de la Direction régionale vont être formés à dessein.



## UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR DÉPOUILLÉ DE TOUTE SUBSTANCE !

Les textes nationaux ont laissé peu de place au contenu local.

S'appuyant sur la règle des 1 607 heures de travail effectif annuel dans la fonction publique, les décisions nationales ont notamment conduit à supprimer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le crédit horaire et les jours d'indisposition passagère. Pour les agents clermontois, la demi-journée « fête des mères », pour les agents lyonnais, la possibilité de convertir un jour de congé et le crédit mensuel de 2 heures (1h l'été) pour difficulté de trajet domicile-travail ont également disparu.

Deux nouveaux cycles de travail ont par ailleurs été introduits, avec effet en septembre 2020. Les demi-journées de récupération seront limitées à 3 ou 4 par mois, selon le cycle choisi.

Par ailleurs, à compter de 2021, pour tout agent partant à la retraite, le nombre de jours de congés et d'ARTT sera proratisé : il n'y aura pas de jours supplémentaires offerts.

Au niveau local, il ne restait plus qu'à remplir la trame de règlement intérieur arrêtée par le national, chapitre par chapitre, quand il n'était pas fait renvoi à la documentation nationale.

Ainsi, les périodes de badgeage ont pu être allongées dans les deux établissements. En outre, pour Clermont-Ferrand, la plage fixe du matin a été décalée de 15 minutes et la plage fixe du vendredi après-midi avancée de 15 minutes (contrainte des deux plages fixes de 2 heures). Enfin, l'obligation de débadgeage sur la pause méridienne, avec décompte de celle-ci en cas d'oubli non régularisé par l'agent, s'impose aux deux établissements.

Des thématiques complémentaires figurent dans le règlement intérieur local, comme la sécurité des personnes et le vivre ensemble, essentiel à la bonne ambiance de travail.

## BILAN SOCIAL 2018

**Le bilan social de la Direction régionale arrêté au 31 décembre 2018 a été présenté en dialogue social le 26 novembre dernier.**

### QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

Un arrêté de 2013 énumère les indicateurs devant figurer dans le bilan social des administrations : des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines, tels les moyens humains, les mouvements, la formation ou encore les conditions de travail.

Des préconisations sont données par la Direction générale de l'Insee pour son élaboration au niveau régional.

Un bilan social offre ainsi une photographie du personnel et dégage ses caractéristiques. Il a tout le potentiel requis pour permettre de mesurer les changements intervenus au cours des dernières années, apprécier la situation et repérer les difficultés. Le bilan social peut être un véritable outil de réflexion, de gestion, et d'aide à la décision et aux orientations régionales ou nationales.



## SAVOIR VALORISER LES INFORMATIONS PERTINENTES

Le bilan social 2018 de la Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes se présente sous la forme d'un document de 24 pages dans lesquelles se succèdent pas moins de 45 tableaux et pyramides des âges, sans qu'un seul chiffre ne soit commenté !

Ainsi, le tableau consacré au taux d'activité des agents n'offre pas, dans sa forme actuelle, une vision claire et concise du temps partiel dans la Direction régionale. Sa conception le rend difficilement exploitable.

La Direction indique que les tableaux sont établis par le niveau national mais qu'elle travaille toute l'année notamment sur les effectifs, les absences et les écrêtages.

**Pour la CFTD, les tableaux dressés par la Direction générale ne doivent pas constituer un absolu. Elle demande que les chiffres et informations essentiels ressortent mieux des tableaux. Elle souhaite que les résultats pertinents, qu'il s'agisse d'une répartition en pourcentage ou d'une simple valeur, soient identifiés selon le thème traité, mis en valeur et que l'ensemble soit analysé opportunément. Le potentiel du bilan social aura alors une chance de pouvoir être exploité.**

### LES EFFECTIFS

Sans surprise, les effectifs de la Direction régionale diminuent : 348 agents en 2018, contre 360 en 2017. La diminution touche proportionnellement plus fortement les enquêteurs.

Le site de Lyon détient 76 % des effectifs, avec 266 agents (parmi lesquels 69 enquêteurs) contre 82 pour celui de Clermont-Ferrand (parmi lesquels 21 enquêteurs).

Les femmes représentent 66 % de

l'effectif total, les proportions restant du même ordre pour chacun des sites.

En 2018, l'âge moyen est fixé à 49,8 ans à Lyon et à 51,1 à Clermont-Ferrand. L'âge médian est identique dans les deux établissements : 51,9 ans.

**La moitié des effectifs atteignant 52 ans en 2018, dont un bon tiers âgé de 60 ou plus, des prévisions de départs massifs à la retraite sont à attendre sur les dix années à venir. La CFDT s'inquiète sur leur non remplacement partiel et la diminution continue et criante des effectifs, particulièrement sur le site de Clermont-Ferrand pour lequel la question du maintien pourrait rapidement se poser.**

Elle demande à la Direction régionale de tout faire pour contrecarrer cette tendance et saisir toutes les opportunités possibles de transfert d'activités en région, en valorisant les compétences et potentiels de ses agents.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2018, 107 agents sont concernés par les écrêtages mensuels d'horaires variables (plus de 12h par mois). Tous les services sont concernés, dans les deux établissements. 3 164 heures ont ainsi été écrêtées en 2018, soit l'équivalent de 2 ETP (équivalent temps plein). Ces écrêtages touchent principalement les cadres A et A+.

**Les agents, particulièrement les chefs de service, n'ont pas à offrir leur travail à l'Insee au-delà, ni à le faire entrer dans leur sphère privée hors cadre du télétravail. Le supérieur hiérarchique doit veiller à ce que ses agents ne dépassent pas les 12 heures par mois au compteur Sirhius. La CFDT invite les agents au dialogue, à la vigilance et à ne pas rapporter, en plus des heures écrêtées, de travail à la maison.**

Quant au télétravail, il concerne 26 agents en 2018 (environ 10 % de l'effectif hors enquêteurs), contre 7 l'année précédente. Aucun agent de la Direction régionale ne travaille sur site distant.

## ANALYSE DES TABLEAUX SUR LES CET

Sur les 348 agents que compte la Direction régionale, 285 agents disposent d'un CET (compte épargne-temps).

1 466 jours ont été déposés sur ce compte en 2018 par les agents, ce qui porte à 7 377 le nombre total de jours en stock en Auvergne-Rhône-Alpes fin 2018.

Tous les services et les catégories sont concernés. L'insuffisance de données fournies dans le bilan social ne permet pas d'analyser ce phénomène.

**La CFDT demande le nombre de jours de CET consommés par an, ainsi que les ratios par service et par catégorie. Elle s'interroge en outre sur l'accumulation des droits à congé sur ce compte.**

L'agent stocke-t-il :

- pour faire du stock,
- pour obtenir une rémunération immédiate ou différée,
- ou bien parce qu'il n'a pas la possibilité de consommer ses congés annuels au vu de sa charge de travail ?

# RÉFORME DES RETRAITES :

## UN PREMIER PAS DANS LA BONNE DIRECTION



**En annonçant le retrait de l'âge pivot du projet de loi, afin de laisser la main aux partenaires sociaux en matière de financement des retraites, comme le demandait la CFDT, le Premier ministre a fait un premier pas pour la première fois depuis le début de la concertation. Les marges de manœuvre restent toutefois contraintes et d'autres sujets restent encore en suspens, notamment celui de la pénibilité.**

Un geste d'ouverture. Après des semaines d'intenses tractations, le Premier ministre a finalement décidé de saisir la proposition de sortie de crise de la CFDT, en acceptant de retirer du projet de loi la mise en place dès 2022 du fameux « âge pivot » et en convoquant une conférence de financement afin de laisser une chance aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur des mesures alternatives afin d'assurer l'équilibre du système à court terme.

## DES DISCUSSIONS TRÈS ENCADRÉES

Si la CFDT a salué cette décision qui doit permettre de relancer la concertation sur des bases plus saines, l'ouverture reste toutefois limitée. Dans la lettre qu'il a adressée aux partenaires sociaux, le 11 janvier, le Premier ministre encadre les discussions à venir. Il exige en effet que la conférence de financement finisse ses travaux « d'ici la fin du mois d'avril » et que l'accord, susceptible d'être trouvé entre les partenaires sociaux, n'entraîne ni baisse des pensions, ni hausse du coût du travail.

Les mesures doivent en outre garantir l'équilibre du système dès 2027 sur la base des estimations du Conseil d'orientation des retraites, présentées en 2019. Enfin, s'il renonce à l'instauration d'un âge pivot dès 2022 (en cas d'accord des partenaires sociaux), il réaffirme dans sa lettre son attachement à un âge pivot (baptisé âge d'équilibre) dans le futur système universel (qui concerne les personnes nées à partir de 1975 et entrera en vigueur en 2037).

Une distinction qui n'est pas aisément compréhensible pour le grand public, mais qui concentre les travaux de la conférence sur le court terme essentiellement. Nul doute que l'enjeu des discussions qui vont s'engager sera dans un premier temps de trouver les voies permettant de desserrer une partie de ces contraintes. « Afin d'éviter que les salariés qui ont commencé à travailler tôt soient fortement pénalisés par la mise en place d'un âge pivot à partir de 2022, nous devons trouver un cocktail de mesures afin que les efforts demandés soient mieux répartis et plus justes, explique le secrétaire national de la CFDT, Frédéric Sève. C'est pourquoi il est important de ne fermer aucune porte. »

## UN PROJET À FAIRE ÉVOLUER

Et si le geste d'ouverture du gouvernement laisse espérer que des discussions constructives puissent enfin avoir lieu en matière de financement du système, il ne répond pas à toutes les difficultés posées par le projet de loi. En matière de pénibilité notamment, les propositions du gouvernement sont encore loin des attentes de la CFDT.

Le texte qui a été envoyé pour avis aux différentes caisses de la Sécurité sociale n'a en effet guère évolué par rapport aux discours du Premier ministre du 11 décembre dernier au Conseil économique, social et environnemental (Cese).

La CFDT ne compte pas en rester là et espère que le débat parlementaire permettra d'autres avancées. « Nous pensons que la création d'un système universel est un moyen de renforcer nos retraites, de rendre le système plus solidaire et plus juste, insiste Frédéric Sève. Nous allons donc poursuivre les discussions en gardant ce cap dont nous n'avons jamais dévié, même si la crise actuelle rend la concertation compliquée, tant les positions des acteurs ont tendance à se figer. »

La complexité du dossier renforce également ce sentiment de cacophonie ambiante. Difficile de mener en même temps des discussions sur l'équilibre financier à court terme du système de retraite, sur la période de transition qui va faire converger les 42 régimes actuels dans un système unique et sur l'architecture finale du système universel. D'ailleurs, de nombreux sujets de friction, notamment les modalités de transition de chacun des régimes, ne sont pas dans le projet de loi. Ils feront l'objet d'ordonnances une fois que les négociations sectorielles auront eu lieu.

Et la ratification de l'ensemble des ordonnances par les parlementaires n'est prévue qu'en 2022. Le boulot syndical ne fait que commencer.

### Les grandes lignes du projet de loi

Envoyé aux caisses de Sécurité sociale pour avis le 9 janvier, le projet de loi colle au plus près à la présentation faite par le Premier ministre au Conseil économique, social et environnemental le 5 décembre dernier.

#### Un système unique

Le nouveau système est bien universel. Les 42 régimes vont voir converger leurs règles (âge de départ, taux de cotisation, etc.) sur une période de dix à quinze ans afin d'aboutir à un régime unique. La première génération concernée par le nouveau régime est celle née en 1975 (à l'exception de certains régimes spéciaux qui ont une durée de transition plus longue). Les droits seront calculés au prorata du temps passé entre les deux systèmes. La génération née en 2004 sera ainsi la première à avoir ses droits calculés uniquement dans le nouveau système.

#### Une cotisation identique

À terme, l'ensemble des actifs auront deux cotisations : l'une de 25,31 % (plafonné à 120 K€ par an) servant à calculer leur droit à pension, l'autre de 2,81 % (sans plafond) consacrée à des mesures de solidarité (les droits familiaux, la pension de réversion, le minimum contributif, etc.). Si l'âge pivot a disparu du projet de loi pour les salariés qui n'intégreront pas le nouveau système (ceux nés avant 1975), le projet de loi prévoit toujours un âge d'équilibre dans le système universel qui doit être déterminé par les partenaires sociaux. La borne des 67 ans (l'âge du taux plein sans décote dans le système actuel) disparaîtra.

### VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CTSD AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Stéphane DUPIN, Clermont

Isabelle CREBIER, Lyon