



Règlements intérieurs : ce que la direction veut changer

Voici un comparatif des droits des agents de l'Insee avant l' « harmonisation » des règlements intérieurs que la direction veut imposer aux agents, et après.

Sans surprise, nous sommes contre la suppression ou l'inflexion des droits des agents !

Nous réclamons que les agents puissent donner leurs avis et voter sur une proposition de RI national et local. Ces votes devront être pris en compte par la direction.

Moins de latitude localement

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Des droits aux absences régis localement étaient possibles</i>	<i>Seules les absences du guide des absences sont possibles</i>

Cette stratégie de cadrer nationalement de manière stricte toutes les poses d'absence a pour conséquence de niveler les droits par le bas. Elle ne permet pas non plus la prise en compte des spécificités locales.

Nous réclamons que les établissements et directions régionales puissent adapter leur règlement intérieur pour prendre en compte les spécificités locales.

Les contraintes de service très présentes

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>À l'occasion de leur mariage ou de la conclusion d'un PACS, les agents peuvent se voir accorder une autorisation d'absence d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.</i>	<i>À l'occasion de leur mariage ou de la conclusion d'un PACS, les agents peuvent se voir accorder une autorisation d'absence d'une durée maximale de 5 jours ouvrés, sous réserve de l'intérêt du service.</i>
<i>Les agents peuvent se voir accorder pour décès ou maladie très grave du conjoint (ou de la personne liée par un PACS), des père, mère et enfants, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 3 jours ouvrables, éventuellement fractionnables, par an et par événement.</i>	<i>Les agents peuvent se voir accorder pour décès ou maladie très grave du conjoint (ou de la personne liée par un PACS), des père, mère et enfants, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 3 jours ouvrables, éventuellement fractionnables, par an et par événement, sous réserve des nécessités de service.</i>

Dans le guide absences, de petits mots sont apparus par-ci par-là : « sous réserve de l'intérêt du service », « sur justificatif », « sous réserve des nécessités de service », « doivent préalablement obtenir l'accord de leur supérieur hiérarchique ». Comme si les agents ne prenaient pas déjà en compte leur travail, les nécessités de service... Nous avons malheureusement eu des exemples de supérieurs hiérarchiques refusant des autorisations d'absence pour mariage... L'écriture de ces restrictions risque donc d'aboutir à leur application plus fréquente !

Nous réclamons que les agents soient moins infantilisés et le retrait des « sous réserve des nécessités du service » et assimilés.

Journées de récupération

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Nombre de demi-journées de récupération variant de 3 par mois à pas de limite</i>	<i>Pas plus de 3 demi-journées par mois. La troisième semblant encore plus dépendante de l'accord de la hiérarchie.</i>

Des pics de charge existent à l'Insee, des agents se font écrêter. Ces journées de récup sont un moyen d'éviter cela et de laisser les agents s'organiser pour concilier vie personnelle et vie professionnelle, périodes de tension et périodes moins tendues.

Nous réclamons un minimum national de 4 demi-journées par mois et que ce nombre soit négociable localement pour prendre en compte les dispositions actuelles.

Jours de fractionnement

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Deux jours de fractionnement sans condition</i>	<i>Un jour de fractionnement si l'agent prend de 5 à 7 jours de congé entre le 1er novembre et le 31 mai. Deux jours de fractionnement si l'agent prend au moins huit jours de congé durant la même période.</i>

La direction a élargi d'un mois la période de référence, ce n'est donc pas un problème technique (Sirhius), ni une contrainte absolue. Pourquoi ne pas élargir la période de référence sur l'ensemble de l'année ? On garderait ainsi nos droits et on enlèverait la charge de travail inhérente à cette non-automatisation sous Sirhius (régularisation actuellement faite manuellement).

Nous réclamons que les deux jours de fractionnement soient attribués à tous les agents quels que soient les congés pris dans l'année.

Lors d'un déménagement

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Suite à mutation hors du département</i>	
<i>Précédemment il était accordé une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables pour effectuer ce changement de résidence administrative en cas de changement de région</i>	<i>il peut être accordé : - 1 à 2 jours maximum pour un changement de résidence en métropole ; - 3 jours pour tout changement de résidence vers ou depuis l'outre-mer.</i>
<i>Suite à mutation dans le département et/ou pour convenances personnelles</i>	
<i>Possibilité d'une autorisation d'absence d'un jour ouvrable.</i>	<i>Rien</i>

Encore une perte sèche de droits ! Aucune mention non plus des déménagements vers et depuis l'étranger.

Nous réclamons le maintien des dispositions actuelles.

Gardes d'enfant

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
Mesures de droit commun – Garde d'enfant	
<i>Possibilité d'absence pour garde de l'enfant de moins de 16 ans.</i>	<i>Ce droit est réservé aux événements survenant de manière impromptue (exclues les grèves annoncées, les absences de garde prévues). Il est validé sous réserve d'une production de justificatifs.</i>
<i>Le contingent est fixé à 6 jours par an et par agent (à temps plein) quelle que soit la composition de la famille.</i>	<i>Le contingent est fixé à 6 jours par an et par agent (à temps plein) quelle que soit la composition de la famille. Ce contingent de 6 jours est proratisable en cas de temps partiel et de période non travaillée en cours d'année (par exemple, disponibilité).</i>
Mesure complémentaire en faveur des parents d'enfants gravement handicapés	
<i>Les parents d'enfants handicapés bénéficient d'un contingent d'autorisations d'absence supplémentaire sans limite d'âge de l'enfant</i>	<i>Des autorisations d'absence supplémentaires ainsi que des aménagements horaires sont accordés aux parents d'enfants handicapés qui présentent une invalidité grave (invalidité égale ou supérieure à 70 %). Ils bénéficient d'un contingent annuel supplémentaire de 12 jours (proratisable selon la quotité de travail et les périodes travaillées dans l'année) sans limite d'âge des enfants.</i>

Un justificatif sera désormais demandé.

Pour les parents d'enfants handicapés, les absences sont limitées à 12 jours mais le handicap doit être « grave » (invalidité égale ou supérieure à 70 %).

Nous demandons que les droits pour enfants malades soient valables y compris pour des maladies non impromptues.

Nous réclamons qu'une déclaration sur l'honneur soit considérée comme un justificatif valable.

Indispositions de courte durée

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Pour des absences de courte durée liées à des indispositions passagères ne requérant pas de consultation médicale, les agents de l'Insee ont la possibilité de déposer une absence exceptionnelle, avec traitement, d'une durée d'une demi-journée ou d'une journée.</i>	<i>Cette disposition disparaît. En cas d'indisposition on doit prendre un congé ordinaire ou voir un médecin (et donc avoir un jour de carence !). Il reste quelques cas précis où des jours non carencés ni justifiés sont possibles : grossesses, affections longue durée reconnues (ALD)... Pour les maladies chroniques la direction propose un dispositif, mais ce sont des congés maladie, décomptés pour les 90 jours aboutissant au mi-traitement.</i>

En précisant des cas particuliers de problèmes que peuvent rencontrer les agents, la direction montre qu'elle sait que ces journées sont nécessaires. Elle fait cependant le choix de les supprimer. Les 10 % des agents utilisant le plus de jours d'indisposition passagère n'en utilisent que 3 en moyenne. Pourquoi vouloir à tout prix enlever cette possibilité dont les agents n'abusent pas ?

La direction précise qu'un dispositif équivalent pourrait exister mais sans préciser qu'il s'agit d'absences liées à la santé, pour ne pas contrevenir aux règles sur le jour de carence : nous disons chiche, mettez-le en place....nous attendons !

Afin de jouer un rôle dans la prévention des risques de santé, un dispositif doit être mis en place, permettant aux directions d'allouer des journées d'autorisation d'absence en cas de problèmes ponctuels des agents. Afin que les problèmes sérieux d'agents ne restent pas sans prise en charge, les équipes médico-sociales seront saisies si le nombre de jours pris dépasse les 6 jours, notamment en cas de prise rapprochée.

L'Insee doit aussi remettre à plat sa gestion administrative sur les questions de santé et en assurer une information et conseils aux agents qui en ont besoin.

Aménagements horaires liés aux difficultés rencontrées dans les transports

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
Grèves dans les transports en commun :	
<i>Variable selon les établissements</i>	<i>Cas de grève annoncée : soit on pose des congés, sinon on peut éventuellement avoir un crédit pour compléter les 7h30 si on s'est déplacé.</i>
<i>Variable selon les établissements</i>	<i>Cas de grève inopinée : si l'agent absent a épuisé toutes les possibilités de transport et sous réserve qu'il ait prévenu sa hiérarchie dans les meilleurs délais, une autorisation d'absence pourra lui être accordée.</i>
Intempéries perturbant les moyens de transport	
<i>Variable selon les établissements</i>	<i>Cas d'absence : rien Cas de présence : possibilité d'avoir un crédit pour compléter les 7h30 si on s'est déplacé</i>

Là encore, le cas des grèves annoncées est traité différemment... Toujours des contrôles de la hiérarchie, alors que les solutions de remplacement n'existent pas forcément ! La direction met aussi en avant le développement du télétravail. Rappelons que le déploiement des postes de travail est loin de concerner la majorité des agents, et que tous les agents ne peuvent travailler chez eux pour des raisons d'exiguïté de leur logement.

Nous réclamons des autorisations d'absence exceptionnelle en cas de grève, d'intempéries, ou d'autres événement impactant les conditions de transport des agents

Absence sur plage fixe

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>La gestion des absences sur plage fixe</i>	
<i>Congés horaires, droit au retard... différents selon l'établissement</i>	<i>Droit à 3h cumulé d'absence sur plage fixe par mois. Les absences sur plage fixe ne doivent pas dépasser une heure, au-delà on doit poser la demi-journée entière en congé. (Sauf si « retard dû à un accident ou à un incident technique affectant son moyen de transport »)</i>
<i>Badgeage le midi</i>	
<i>Le cas des agents qui ne débadgent pas à midi était traité différemment selon les établissements.</i>	<i>Tous les midis, les agents doivent débadger (minimum de 45 minutes de pause méridienne). Tout défaut de badgeage/débadgeage entraînera un débit de la durée totale de la plage variable méridienne.</i>

Vous mangez en moins de 30 minutes ? Pointez !

Un conseil, n'oubliez pas un pointage le midi où vous risquez de perdre quelques heures de travail ce jour-là : c'est pas comme si les agents de l'Insee ne se faisait pas déjà assez écrêter !

Le comble, c'est que comme les plages fixes ne sont pas les mêmes partout, cette harmonisation des pratiques donnera lieu à un traitement différencié selon la direction de l'agent !

Nous réclamons qu'un temps supplémentaire soit accordé pour les établissements qui ne disposent pas de cantine sur place, et qu'une tolérance pour les badgeages de midi soit accordée (pour moments de convivialité du service notamment).

Absences liées aux fêtes religieuses

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Si la religion est dans la liste indicative de la circulaire de la DGAFP</i>	
<i>Les agents peuvent prendre des jours d'autorisations d'absence sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service</i>	<i>Les agents peuvent prendre des jours d'autorisations d'absence sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service</i>
<i>Si la religion n'est pas dans la liste indicative de la circulaire de la DGAFP</i>	
<i>Autorisations d'absence selon des usages locaux</i>	<i>Impossibilité de poser une autorisation d'absence pour fête religieuse.</i>

Pas de différences avant après, mais seules certaines religions sont prises en compte. Ce point n'est pas conforme à la circulaire DGAFP... Au niveau fonction publique, la circulaire fait référence à une liste de religions et de fêtes à titre d'information, au niveau Insee, la liste est fermée.

Nous réclamons que la liste des fêtes religieuses concernées soit communiquée à titre informatif, comme dans la circulaire fonction publique et que les personnes qui pratiquent des religions absentes de la liste (hindouisme...) puissent bénéficier des mêmes conditions d'absence.

La répartition des jours de congés entre CA et ARTT

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>28 CA et 11 ARTT</i>	<i>25 CA et 14 ARTT</i>

Les CA sont plus avantageux que les ARTT (on les conserve en cas d'absence prolongée telle qu'une longue maladie...). Cette répartition avait été négociée lors du passage aux horaires variables, la direction a décidé sans annonce de modifier cette répartition sous Sirius.

Nous réclamons de garder la répartition actuelle entre CA et ARTT de 28 CA et 11 ARTT.

Les cycles de travail

<i>Avant</i>	<i>Après</i>
<i>Un seul cycle de travail :</i> <ul style="list-style-type: none"><i>37 heures 30 sur cinq jours, qui ouvriraient droit à 25 jours de congés annuels et 14 jours ARTT ;</i>	<i>La direction propose deux cycles de travail :</i> <ul style="list-style-type: none"><i>37 heures 30 sur cinq jours, qui ouvriraient droit à 25 jours de congés annuels et 14 jours ARTT ;</i><i>36 heures sur cinq jours, qui ouvriraient droit à 25 jours de congés annuels et 5 jours ARTT.</i>

Le nouveau guide des absences supprime tout ce qui permettait la souplesse de gestion des horaires. Sa seule « contrepartie » est de proposer des cycles de travail supplémentaires. Nous demandons que la direction de l'Insee ouvre de nouvelles possibilités aux agents, qui tiennent compte de la diversité des situations dans les établissements : taille de l'agglomération, proximité des transports publics, contraintes de vie personnelles. La direction propose que les agents choisissent leur cycle de travail et que ce choix soit pris en compte le 1er septembre et serait fixé pour 12 mois.

Nous proposons un cycle supplémentaire de 38h30, avec 28 jours de congés annuels et 19 jours ARTT.

Nous réclamons que les agents puissent choisir de faire ces horaires en 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours, tout en respectant la limite des 10 h de travail sur une journée.

La combinaison de ces choix doit être possible au semestre et quand la situation personnelle de l'agent est modifiée.