

CTR de l'Insee du 18 septembre 2012

Déclaration des syndicats CGT, CFDT et SUD sur le projet de « charte des temps »

Comme le plan égalité, le projet de charte des temps a été longuement discuté dans le groupe de travail consacré à « l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et la lutte contre les discriminations ». Concernant ce projet, nous rappellerons donc ici les principes et revendications que nous avons portés dans le cadre de ce groupe. Certains étaient à l'origine partagés ou ont été intégrés dans le projet présenté, comme notre demande de consultation du CTR et certains des amendements que nous avons présenté pour le précédent CTR où une première version de ce projet avait été présentée. D'autres restent des points de désaccord sur lesquels nous attendons aujourd'hui des avancées, à travers les amendements non retenus que nous proposons à nouveau.

De notre point de vue, cette charte doit être un outil visant à apporter des droits et garanties aux agents de l'Insee dans leur vie au travail mais aussi hors du travail. Comme il est rappelé en préambule du document, elle vise en effet à instaurer des règles et à promouvoir des bonnes pratiques en matière d'organisation collective du travail, de façon à favoriser à la fois l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à prévenir les situations de stress au travail.

A ce titre, dans une période où les baisses d'effectifs affectent durement les conditions de travail des agents, il est important que cette charte rappelle –comme cela a été ajouté dans le document à notre demande – que ce n'est pas aux agents de moduler leur temps de travail en fonction de la charge de travail qui leur est confiée ou de l'organisation du travail qui leur est imposée, mais qu'au contraire, la charge et l'organisation du travail doivent être adaptées au temps de travail des agents.

Mais à ce titre également, il est fondamental que comme le plan égalité, cette charte ne serve pas à promouvoir des formes d'organisation du travail que nous réprouvons. Nous demandons donc là encore la suppression de toutes les mentions relatives à l'évaluation individuelle, ainsi qu'aux différentes formes de travail à distance ou à domicile.

Par ailleurs, pour que cette charte reste un outil mobilisable au service du bien-être des agents, elle ne doit pas s'imposer comme un cadre global de règles de vie ou de principes édicté « d'en haut », en dehors des agents et de leurs préoccupations réelles. Ce cadre doit être appropriable par les agents et adaptable aux spécificités locales sans remettre en cause les droits existants. C'est pourquoi nous demandons :

- qu'elle respecte la hiérarchie des normes, c'est-à-dire qu'elle ne remette en cause ni le cadre légal ni ses adaptations locales existant déjà dans les règlements intérieurs ;
- qu'elle-même puisse être améliorée localement, comme cela est prévu dans le plan ministériel, et qu'elle soit donc présentée et discutée dans les CT compétents des différents établissements ;
- que sa mise en œuvre soit dans un premier temps expérimentale et que la démarche d'évaluation régulière proposée (incluant la concertation avec les OS) puisse conduire à toutes les modifications nécessaires au regard des bilans effectués.

A Paris, le 18 septembre 2012