

Télétravail à l'Insee : état des lieux et propositions de la CFE-CGC Insee

La CFE-CGC Insee est engagée de longue date en faveur du télétravail. Déployé à l'Insee depuis 2017, ses modalités sont précisées par une circulaire. Le décret du 5 mai 2020 sur le télétravail dans la fonction publique (qui modifie le décret initial de février de 2016) ouvre de nouvelles possibilités qui conduisent aujourd'hui à envisager sa mise à jour. Après une étape de discussion amorcée le 15 juin en groupe de travail du comité technique de réseau (CTR), une nouvelle circulaire pour l'exercice du télétravail à l'Insee en situation "normale" (post-crise sanitaire) sera soumise à l'avis des représentants du personnel le 1er juillet. Près de 16 mois après le début de la crise sanitaire, nous vous présentons ici un état des lieux et les principales demandes que nous avons adressées à l'administration.

Le télétravail : un point fort pour l'Insee

Alors que la crise sanitaire du Covid-19 percutait nos organisations à partir de mars 2020, le télétravail déjà expérimenté par près de 20 % des agents a permis à l'Insee de maintenir son activité à un niveau élevé et nous nous en félicitons. Quand d'autres administrations peinaient à mettre en oeuvre le télétravail, notre Institut l'a fait de manière massive et rapide, en particulier fin 2020. Cette capacité de réaction a été reconnue et saluée tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Insee. Les agents ont été remerciés à plusieurs reprises pour leur engagement parfois synonyme d'une charge de travail augmentée, allant jusqu'à à l'excès pour certains d'entre nous.

De nombreux progrès matériels et organisationnels déjà réalisés

L'apprentissage collectif forcé et prolongé, à haute dose, a aussi permis de franchir une étape. Dans des conditions redevenues normales, la démonstration n'est plus à faire : le télétravail choisi et non contraint est possible plus d'un jour par semaine pour l'ensemble des agents de l'Institut. Des progrès significatifs ont été faits par l'Insee tout au long de l'année 2020, soulignés notamment par la mission de l'IG sur les méthodes de travail à distance. Des démarches de réflexion ont été menées (ANACT, Anact). Les capacités du réseau ont été renforcées, de même que l'équipement des agents (postes nomades, casques, etc.) qui se sont appropriés de nouveaux outils (zoom, osmo) et ont expérimenté souvent avec réussite de nouveaux modes de collaboration et d'organisation du travail.

Une forte attente de la part des agents

L'enquête déployée en mai par le Secrétariat général de l'Insee auprès des agents souligne une attente forte : près de 80 % des répondants souhaitent continuer à télétravailler après la crise sanitaire et 70 % des répondants, deux ou trois jours par semaine. Concernant les encadants, 85 % des répondants pensent qu'il est possible de fixer le télétravail à 2 ou 3 jours par semaine et par agent. L'attente des agents est ainsi formulée clairement.

Volontariat et réversibilité : deux principes intangibles

Pour La CFE-CGC Insee, la volonté de l'agent doit être à l'origine du télétravail : il ne peut être imposé par l'Insee. À côté de ce principe figure celui de la réversibilité : il doit être possible de mettre un terme au télétravail si ce mode d'organisation ne convient pas.

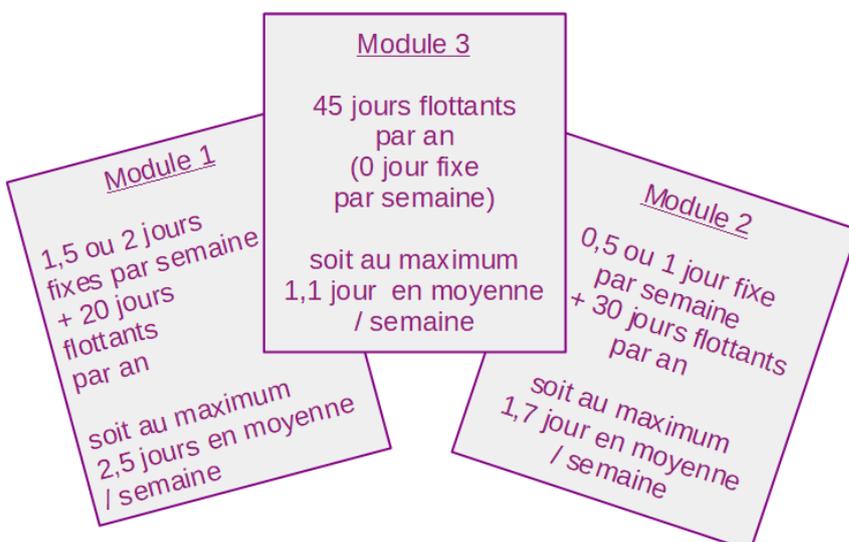
Aucun agent ne doit être exclu par principe du télétravail

La CFE-CGC Insee demande que soit explicitement précisé dans la circulaire que le télétravail est envisageable pour tout agent, quelle que soit sa fonction, son statut (titulaire, agent contractuel, stagiaire), sa catégorie statutaire ou son grade.

Déconnexion : un sujet essentiel pour accompagner le télétravail

Une mise en oeuvre efficace du droit à la déconnexion constitue un outil indispensable du dispositif de prévention des risques. Après avoir formulé des demandes concrètes sur cette problématique (voir notre [communiqué du 10/6/21](#)), la CFE-CGC Insee demande qu'une référence explicite au droit à la déconnexion (article L 2242-8 du code du travail et loi du 5/9/2018) soit faite dans la circulaire, ainsi qu'une référence à la charte du temps et de la déconnexion.

Notre proposition : 3 modules pour permettre à tous les agents de télétravailler



La CFE-CGC Insee, la CFDT et la CFTC demandent la mise en place de trois modules avec des jours "flottants" (jours ponctuels non programmés à l'avance) variables en fonction du nombre de jours fixes hebdomadaires demandés par l'agent télétravailleur. Ce dispositif vise à s'adapter aux situations variées des agents et des unités de travail à l'Insee, pour qu'aucun agent ne soit exclu.

Les agents de l'Insee qui se sont mobilisés plus fortement qu'ailleurs dans le travail à domicile pendant la crise sanitaire et dont l'exemplarité a été soulignée, demandent aujourd'hui à pouvoir accéder au moins autant que leurs collègues ailleurs au Ministère aux avantages constatés du télétravail : moins de transport, organisation de la vie personnelle facilitée, moins de stress, calme, responsabilisation, etc. Notre proposition répond aussi à la demande de prudence que nous entendons, celle d'une montée en charge graduelle du télétravail : le nombre de jours qu'un agent peut télétravailler au maximum reste très en-deçà des possibilités offertes à la DGFIP (cf. [protocole d'avril 2021](#)) ou dans les services centraux de Bercy (cf. [accord du 4 mars 2021](#)).

Télétravailler par demi-journées

La CFE-CGC Insee demande qu'il soit précisé dans la circulaire que le télétravail peut être autorisé par journée ou par demi-journée.

Appréciation du télétravail sur une base mensuelle

Le télétravail doit pouvoir être apprécié sur une base mensuelle. Cela permet de répondre à des contraintes de saisonnalité des travaux dans certaines équipes mais aussi à des problématiques personnelles telles que la garde alternée des enfants.

Plages de travail journalières

Les agents télétravailleurs doivent pouvoir déclarer jusqu'à trois plages horaires dans la journée. Cela permettra une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle, en autorisant par exemple un agent à stopper temporairement son activité à 16h, puis à la reprendre de 17h à 19h.

Planification des jours fixes de télétravail

Planifier un an à l'avance l'ensemble de ses jours de télétravail n'est pas réaliste. La CFE-CGC Insee demande qu'il soit possible à l'agent de pouvoir programmer ses jours au moins trimestriellement. Cela permettrait de répondre aux contraintes de saisonnalité de certaines équipes.

Possibilité de fixer un jour non télétravaillé par semaine

Afin d'ajouter un levier concret pour l'organisation de moments de présence collective sur site, la CFE-CGC Insee demande que soit laissée aux encadrants la possibilité, après discussion collective au sein des équipes, de fixer un jour non télétravaillable dans la semaine, selon les contraintes des agents et de l'équipe, et révisable selon des modalités à définir. Cette journée pourrait être consacrée à des temps forts collectifs.

Équipement, téléphonie

La CFE-CGC Insee demande l'ajout d'un paragraphe spécifique sur les conditions d'équipement des télétravailleurs. La CFE-CGC Insee demande que les agents qui utilisent fréquemment le téléphone dans l'exercice de leurs missions soient dotés, s'ils en font la demande, de téléphones mobiles professionnels permettant de répondre aux situations de travail à distance courantes (téléphonie, sms, tchat, zoom, etc.). Cette mesure constitue un moyen concret de séparer les contacts professionnels de ceux de la sphère privée, favorisant une meilleure délimitation des temps de vie. Dans le même esprit, nous demandons que soient proposées, de manière complémentaire, des solutions de soft-phonie (téléphonie embarquée sur ordinateur).

Titres de transport

Le remboursement des frais de transport doit être assuré au bénéfice de l'agent en situation de télétravail quelles que soient les modalités d'exercice du télétravail, sur les mêmes bases que celles applicables aux autres agents.

Lieux du télétravail

La CFE-CGC Insee demande que la possibilité ouverte par le [décret du 5 mai 2020](#) (qui modifie le décret de 2016) de pouvoir déclarer plusieurs lieux de télétravail soit inscrite dans la circulaire Insee. Il peut s'agir d'une résidence du télétravailleur ou de tiers lieux, y compris situés dans d'autres établissements de l'Insee ou administrations.

Instruction des demandes de télétravail

Afin notamment d'éviter les points d'accumulation au niveau des FRHL, la CFE-CGC Insee demande que la gestion des demandes de télétravail soit effectuée au fil de l'eau, comme cela se pratique déjà dans certaines DR.

Bilan statistique annuel

La CFE-CGC Insee demande que le bilan statistique annuel du télétravail soit mentionné dans la circulaire. Ce bilan est nécessaire pour suivre le recours au télétravail, en particulier dans sa phase de montée en charge. Il alimentera les discussions entre l'administration et les élus dans l'instance nationale de dialogue social (CTR ou CSA à partir de 2023) et doit concerner tous les agents, y compris ceux au forfait. La CFE-CGC Insee demande que les encadrants, maillon central dans la mise en oeuvre du télétravail, fassent l'objet dans ce bilan d'un focus particulier.

Formation

La CFE-CGC Insee demande l'ajout à la circulaire d'un paragraphe spécifique à la formation précisant les attendus des actions de formation des agents au télétravail : organisation des travaux, outils collaboratifs, équipements, risques du télétravail, cadre juridique spécifique à l'Insee, etc. En amont de la demande formelle de télétravail, l'agent demandeur et le supérieur hiérarchique doivent pouvoir convenir qu'une formation n'est pas nécessaire, en lien notamment avec l'apprentissage "de terrain" en 2020 et 2021.

Recours en cas de refus de télétravail : une procédure à préciser

La procédure de recours que peuvent effectuer les agents qui se verront opposés un refus insuffisamment motivé à leur demande de télétravail (recours gracieux, saisine de la CAP ou de la CCP) doit être décrite précisément avec mention des délais à respecter.

Prise en charge des frais du télétravail

Les frais du télétravail pourraient faire l'objet d'une indemnité forfaitaire. Ce sujet est discuté actuellement entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la fonction publique et la DGAFP. Il pourrait déboucher sur une indemnité de 10 euros par mois pour chaque agent télétravaillant au moins 35 jours dans l'année. La CFE-CGC Insee demande que ces indemnités soient appliquées de manière rétroactive depuis mars 2020.

Clause de revoyure

Compte tenu du calendrier très serré dans lequel s'est déroulé le dialogue social (premier GT le 15/6, vote en CTR le 1/7) et du contexte interministériel non stabilisé (discussion en cours sur un accord cadre dans la fonction publique), la CFE-CGC Insee demande avec la CFDT et la CFTC que la circulaire soit réexaminée en fin d'année 2021.

Pour aller plus loin :

- [Notre communiqué sur le droit à la déconnexion à l'Insee](#)
- [Notre dossier sur le télétravail](#)



[Rejoignez-nous, adhérez à la CFE-CGC Insee !](#)