



Comité technique de réseau Insee du 2 juillet 2020

Liminaire

« Monsieur le Président,
mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Nous continuons de traverser une crise sanitaire inédite et d'une ampleur exceptionnelle. Nous souhaitons revenir un moment sur le déroulé des événements à l'Insee depuis le 16 mars. Du point de vue du dialogue social, nous vous remercions, et en particulier Madame la Secrétaire générale, pour les points hebdomadaires particulièrement précieux qui ont été mis en place. Onze réunions entre le 19 mars et le 19 mai pour échanger sur les mesures mises en oeuvre à l'Insee face à la pandémie, puis quatre autres GT depuis le 26 mai, reprenant le fil d'un dialogue social plus traditionnel. Nous avons été sensibles à cet effort qui nous a permis de soutenir les agents, de les informer, et de vous remonter quelquefois des situations particulières. Nous vous remercions pour la possibilité d'accès pour tous les agents à la plateforme pros-consulte, c'est un outil indispensable à nos yeux. L'extranet télétravail est un très bon outil également, que nous souhaitons voir pérennisé. Nous voulons saluer enfin la mise en place du Flash RH dont le premier numéro a été diffusé aux agents le 7 mai. Cet outil va dans le bon sens, celui d'harmoniser les pratiques RH et de limiter les interprétations locales, coûteuses pour le collectif et source d'inégalités.

De votre côté, Monsieur le Président, vous avez participé au dialogue social du 21 avril et nous vous en remercions. Vous avez surtout adressé trois messages au personnel. Les deux premiers ont reçu un accueil très positif, les agents se sont sentis protégés, ont apprécié que vous rappeliez leur sens du service public, auquel ils sont particulièrement attachés comme en témoigne la mesure de leur engagement par le baromètre Ipsos. Ils ont apprécié les remerciements du Ministre que vous leur avez transmis début avril. Ils ont senti que vous leur faisiez confiance.

Le troisième message a conduit à des interprétations différenciées selon les établissements sur plusieurs points de gestion RH, en particulier sur le retour sur site des agents. Nous pensons, et nous l'avons exprimé très tôt, que le retour sur site au cours du mois de juin ne serait une réussite que s'il était progressif, le plus possible volontaire, en tout cas concerté et adapté aux situations personnelles. Malheureusement des pressions plus ou moins directes ont été ponctuellement exercées, alimentant un sentiment de malaise, créant clivages et suspicions. Cela est allé à l'encontre de l'objectif de reconstruire un collectif de travail à l'Institut. Ces événements nous conduisent à rappeler la nécessité que les RH mettent l'humain au coeur de leurs actions et qu'ils s'appuient sur les représentants du personnel. RH doit être synonyme de Reconnaissance Humaine.

Nous vous demandons une mise au point les chiffres fantaisistes qui circulent concernant la productivité de différents services pendant le confinement, notamment entre la DG (90%) et les DR (60%). Ces chiffres, dont de nombreux agents ont reçu l'écho, sont pour nous un non-sens, comment sont-ils estimés? Leur conséquence est de favoriser un clivage entre la DG et les DR. Au CTR du 28 novembre nous vous demandons un poste entièrement dédié à la coordination des directions régionales, rattaché directement au Secrétariat général de l'Insee ou à l'Inspection générale. Ce que nous observons, depuis le mois de juin, sur l'hétérogénéité des interprétations et des modes de gestion des établissements, nous conforte dans ce vœu.

La quasi-totalité des agents a joué le jeu du travail contraint à domicile, avec les résultats que vous avez soulignés. Très peu ont choisi de bénéficier de la possibilité donnée des ASA garde d'enfant (environ 2½ % des agents), possibilité exprimée sans ambiguïté dès le 31 mars par Madame la Secrétaire générale, que nous remercions. Le dévouement des agents a permis d'assurer la continuité des missions. Mais nous voulons souligner l'implication particulière de l'encadrement, à la DG et en DR. Vos agents d'encadrement ont joué un rôle clé pour faire le lien avec les agents de leurs équipes, sans plus tout à fait être en mesure de percevoir les limites entre leur vie personnelle, la garde de leurs enfants et leur activité professionnelle, en ayant l'impression de ne jamais sortir du travail réellement. Ils ont dû mettre en place des modes d'organisation nouveaux en s'adaptant au contexte inédit et contraint, tout en assurant un surcoût de communication nécessaire pour maintenir le lien et animer les équipes.

Nous avons compris l'intérêt d'inscrire toutes les activités de l'Insee dans le PCA, mais chacun s'est senti investi du devoir de continuer à mener à bien ses projets, même pour des travaux moins prioritaires qui peut être auraient pu être différés. Vos encadrants sont aujourd'hui particulièrement éprouvés par cette crise sanitaire. Beaucoup d'agents sont au bord de l'épuisement.

La CFE-CGC Insee se félicite d'avoir oeuvré pendant plus de 10 ans, à travers nos voeux réitérés devenus motif à comique de répétition, pour la mise en place du télétravail à l'Institut. Sans le télétravail, l'Institut aurait été contraint de ralentir considérablement sa production et les agents auraient été coupés de leur activité professionnelle pendant plusieurs mois. Nous serions confrontés aujourd'hui à de toutes autres difficultés.

Cependant le tout télétravail n'est pas notre souhait. Ce qu'on a vécu, ce n'est pas du télétravail : c'est une continuation du travail dans des conditions extraordinairement dégradées. La période si particulière qui s'est amorcée le 16 mars a montré qu'on était capable d'aller plus loin. L'expérimentation a été certes forcée et douloureuse mais a constitué un apprentissage accéléré.

La période qui s'ouvre désormais est propice pour repenser l'organisation du travail. Si le télétravail a permis d'assurer la continuité de l'activité, il est indispensable d'établir un véritable droit à la déconnexion et de revoir les moyens et les conditions du télétravail. Ceci est indispensable si nous ne voulons pas connaître une explosion de risques psycho-sociaux dans les semaines à venir. Un cadre doit certainement être défini pour ces situations exceptionnelles mais aussi une évolution sans attendre du cadre porté actuellement par la circulaire d'août 2017. Une évolution vers la possibilité, prévue par le décret du 5 mai 2020, de recourir à du télétravail ponctuel et d'envisager l'exercice du télétravail 3 jours au plus en accord plein entre l'agent et le supérieur hiérarchique qui gère l'équipe. Tout cela ne pourra se mettre en place que dans le cadre d'un dialogue social loyal et transparent.

En attendant, nous demandons que tous les agents de l'Institut, et en particulier ceux qui ne télétravaillaient pas avant le 16 mars, puissent demander à télétravailler par le biais de conventions encadrées par le décret de 2017 et que leur demandes soient examinées. Nous demandons aussi que le recueil des risques professionnels auprès des télétravailleurs soit systématisé, ce n'est pas le cas actuellement. Nous demandons une réflexion et une identification des postes comprenant des fonctions non télétravaillables.

Il convient de veiller à ce que tous les agents disposent rapidement et a minima d'un ultra-portable de type nomade avec station d'accueil au bureau ; nous voudrions des garanties et des échéances précises à cet égard. C'est une condition nécessaire pour que le télétravail puisse se développer de manière équitable et partout.

Sur le projet de circulaire pour la mise en oeuvre du télétravail en situation exceptionnelle, nous vous remercions pour votre écoute illustrée par l'intégration au projet de plusieurs de nos amendements : sur la possibilité de déclarer plusieurs lieux de télétravail, trois plages journalières, la référence aux trois cycles, l'allongement du délai pour prévenir d'un accident.

En revanche, nous vous le disons encore, l'encadrement est éprouvé et la charge gestion hebdomadaire du dispositif nous inquiète. Nous voudrions des garanties sur la soutenabilité de ce mode de gestion, car nous pensons que l'outil Sirhius qui a montré par le passé ses limites ne sera malheureusement pas d'un grand secours pour aider à la planification des travaux. Nous demandons également la modification d'une phrase pointant la responsabilité des supérieurs hiérarchiques, qui correspond à notre vœu n°8.

Nous vous remercions pour le bilan social 2019 qui constitue un matériau, comme nous le disons chaque année, d'une grande richesse, et un important travail aussi. En regard de ce que nous traversons et de l'incidence que cela aura sur l'organisation du travail, nous vous demandons de renforcer la section consacrée au télétravail qui ne comporte actuellement que 4 tableaux par les statistiques issues du bilan annuel sur le télétravail, qui ont selon nous vocation désormais à figurer dans ce bilan. Nous vous demandons également d'y introduire l'encadrement, qui n'est actuellement présent qu'à partir des statistiques sur les familles professionnelles qui ne permettent de distinguer que les managers opérationnels et stratégiques. C'est une reconnaissance de l'encadrement au sens large que nous vous demandons.

L'enquête sur le confinement nous a entre autres choses et à cet égard fourni de précieux enseignements. L'encadrement concerne 70% des A+, 50% des attachés statisticiens et 15% des contrôleurs. Au-delà des corps et des grades, l'encadrement est une réalité que nous devons pouvoir observer, comme le fait d'ailleurs le baromètre Ipsos. Nous demandons notamment depuis 2 ans à disposer de statistiques sur le télétravail des encadrants que l'on nous a promises, mais que nous n'avons toujours pas. Nous vous demandons enfin, pour le bilan 2020, d'introduire des statistiques sur la mise en oeuvre du dispositif de rupture conventionnelle.

Les statistiques d'écrtage continuent de nous interpeller : 42 jours en ETP en 2019, dont 19 jours pour la catégorie A. Dans le contexte de réduction de nos effectifs, nous pensons que ces chiffres sont le reflet de déséquilibres et parfois de situations de souffrance au travail. Nous continuons de demander que soient arbitrées des priorités voire des suppressions de certains travaux.

Merci pour votre attention.