



## Comité technique de réseau Insee du 10 décembre 2020

### Liminaire

« Madame la Présidente,  
mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Nous souhaitons profiter de ce CTR qui est le dernier de l'année pour porter un regard sur les mois qui viennent de s'écouler et se projeter un peu vers l'avenir.

L'année 2020 constituera pour l'Institut une charnière même s'il est trop tôt pour mesurer l'amplitude des évolutions qui se nourriront de ce que nous avons traversé. Cette année aura été douloureuse pour notre économie et notre société, et difficile pour les agents de l'Insee même si un grand nombre d'entre eux ont pu bénéficier de conditions relativement préservées, à la fois financièrement et sur le plan de la poursuite matérielle de leurs travaux.

Le dialogue social à l'Insee dans son contenu informatif a été riche, régulier et soutenu, nous donnant les moyens de contribuer à l'accompagnement des agents. Nous sommes reconnaissants de l'écoute que vous avez manifestée sur de nombreux sujets : mise en place d'une information RH centralisée pour faciliter le travail et tendre à harmoniser les interprétations des FRHL, davantage de clarté dans les protocoles de cas-contacts, oraux de concours dans les mêmes conditions pour tous les candidats, avancée sur le droit à la déconnexion, reconnaissance de difficultés spécifiques rencontrées par les encadrants et volonté de dessiner un horizon que nous appelions de nos vœux pour nos collègues dans un contexte qui demeure très incertain. La mise en place suite au message du Directeur général du 29 octobre du travail à domicile 5 jours sur 5 pour tous ou presque, dans le cadre de la demande gouvernementale, est une réussite comptable dont vous vous félicitez et dont nous reconnaissons une vertu protectrice. Les résultats positifs sur nos travaux, mis en valeur par la presse, sont un soutien pour ceux qui y contribuent, leur mise en valeur est une réussite.

Notre rôle est aussi de souligner et de porter à votre connaissance les difficultés que nous percevons et vous suggérer des voies de résolution.

Sur le télétravail à 100% dans cette période de crise. Nous préférons le qualifier de "continuité d'activité à domicile", c'est une épreuve psychique, parfois physique, pour de nombreux agents. Pour ceux qui se trouvent dans une situation de sous-charge ou de sur-charge de travail, en position de devoir assurer l'exercice humain nécessaire mais épuisant de lien entre les agents, et ceux dont les conditions de vie, de logement ou d'accompagnement des enfants rendent l'activité très difficile. Nous percevons aujourd'hui, croissant, un risque de décrochage, en lien avec la fatigue accumulée et parfois un sentiment d'inutilité. Ce que nous vous demandons, quelles que soient les décisions gouvernementales à venir, c'est de maintenir et de réaffirmer la possibilité que vous avez esquissée, Mme la Présidente, dans votre message aux agents du 1er décembre, de retour sur site sur la base du volontariat pour les agents dans tous les établissements de l'Insee. Pour "donner de l'air" et donner un nouveau souffle, dans une mesure contenue, au travail collectif. Les résultats récents du baromètre sur le moral des agents laissent penser que ce mouvement sera raisonnable.

Cela ne doit pas constituer une charge de reporting supplémentaire pour les encadrants. Le DRH nous a souvent vanté les qualités de l'outil Sirhius ; il doit être utilisé, il doit suffire à lui seul à assurer le suivi du retour sur site et ne pas être doublé d'une exigence de saisie manuelle sur tableur. Nous ne reviendrons pas sur l'usure ressentie par cette catégorie d'agents, les encadrants, que pour dire que la période a souligné plus fortement qu'auparavant notre incapacité collective à la sobriété, à l'arbitrage des priorités, à trouver des leviers concrets d'allègement de la charge de travail et de ralentissement. Trop souvent les maîtrises d'ouvrage, animées de la volonté légitime de montrer l'exemple et de faire encore mieux sont malheureusement sourdes aux demandes qui leur sont adressées de ne pas en rajouter ou de baisser le rythme. On ne sait pas dire "non", et pour essayer de préserver nos missions et nos ressources humaines on expose les agents, en tant qu'individus, à de réels risques.

Sur le plan matériel, d'importants progrès ont été accomplis tout au long de l'année sur l'accès au réseau, les postes nomades avec station d'accueil mis à disposition des agents, une réelle agilité s'est développée pour le travail à domicile et nous espérons que nous pourrions rapidement capitaliser sur les acquis pour approfondir le télétravail en mode "normal" pour les années à venir, lorsque la crise sanitaire sera derrière nous. Ce dossier du télétravail est en stand-by malgré un dialogue social fourni en septembre et en octobre, et alors qu'un cadre ministériel devrait se finaliser demain en CTM en même temps que les Lignes directrices de gestion des promotions. Ce dernier dossier est lui aussi repoussé à janvier, nous n'y sommes plus revenus depuis le mois d'octobre, nous craignons que l'atterrissage du dialogue social ne soit rude.

Autre dossier à l'arrêt, celui du Rifseep des A+ dont la programmation est désormais repoussée à la fin du T1-2021. C'est un autre exemple de l'incapacité à débloquer des leviers pour l'encadrement, ici pour l'encadrement supérieur. Nous vous avons entendu sur les facteurs de blocage mais nous demandons des garanties sur sa mise en oeuvre, car la programmation triennale est une contrainte. Nous demandons les éléments que nous avons demandés depuis de longs mois en particulier le rapport de l'IG sur les primes que vous ne nous avez toujours pas transmis et des barèmes mêmes provisoires pour que nous puissions dérouler un dialogue social de qualité. Nous demandons aussi comme nous l'avons exprimé en GT du CTR, l'ouverture d'une discussion sur la revalorisation du Rifseep des agents de catégories B et C.

Sur l'évolution des Lignes directrices de gestion des mobilités à l'ordre du jour de ce CTR, nous demandons à lever la contrainte de durée maximale d'occupation des postes de chefs de division à la DG et des chefs de service en région (et assimilés) car elle porte selon nous des risques sur lesquels nous reviendrons dans les débats.

Dernier sujet pour 2021, celui de l'évolution du rattachement administratif du CSM. En tant qu'OS représentative au CTR et en CTSCR, qui recouvre le champ du CSM, et en regard des conséquences de l'évolution pressentie sur la DG et l'Insee en général, nous demandons à être associés systématiquement au dialogue social sur le sujet, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Merci pour votre attention. »