



Déclaration liminaire commune des élus Cfdt, CFTC et CFE-CGC au CTR du 1^{er} juillet 2021 relative au télétravail



Monsieur le Président du CTR,
Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Un an presque jour pour jour après notre demande de révision de la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee de 2017, ce Comité Technique de Réseau devrait enfin voir aboutir sa mise en conformité avec le décret n°2020-524 du 5 mai 2020.

Celui-ci prévoyant de nombreux assouplissements pour la mise en œuvre du télétravail au quotidien, il est important de le décliner à l'Insee compte tenu des 15 mois et demi qui se sont écoulés.

En effet, l'Insee aura été exemplaire dans la mise en œuvre des préconisations de lutte contre la pandémie durant ces derniers mois avec une très grande majorité des agents en télétravail, tout en assurant l'ensemble de ses missions.

Pour cela, la Direction a su déployer en peu de temps le matériel nomade nécessaire et aura adapté ses applications et son réseau pour donner aux agents les moyens de faire leur travail.

De leur côté, les agents ont su s'adapter pour effectuer leurs missions habituelles, adapter les modes d'organisation du travail, réinventer les relations humaines, mais également pour répondre aux demandes induites par la crise sanitaire.

La Direction a d'ailleurs, à plusieurs reprises, félicité et remercié les agents pour leurs efforts.

La crise sanitaire aura ainsi engendré un tournant dans l'organisation du travail et dans la vision que de nombreux agents et encadrants se faisaient du télétravail. Ceux-ci sont maintenant dans l'attente de changement et d'assouplissement dans l'organisation du travail.

Ces attentes sont d'ailleurs révélées dans l'enquête menée en mai 2021 par l'UCAT sur le télétravail en période de crise et les intentions des agents pour le télétravail en situation normale. Elles apparaissent également dans le dernier observatoire interne. Ce dernier laisse clairement apparaître que notre Institut est à un moment charnière, lui permettant soit de moderniser son organisation du travail et son management pour répondre aux besoins des agents (confiance, souplesse ...), soit de stagner dans de vieilles visions qui ne correspondent pas à l'ADN de l'Insee tourné vers l'avenir.

La Cfdt, la CFTC et la CFE-CGC constatent que la position de la Direction a évolué en quelques mois : Depuis 2017, elle n'autorisait le télétravail qu'une journée par semaine en situation normale. Lors des discussions d'octobre 2020, elle envisageait de monter seulement à 2 jours de télétravail fixes par semaine. Lors du groupe de travail, elle a proposé 2 jours de télétravail fixes par semaine, cumulés avec 12 jours flottants par an dans la limite de 3 jours par semaine.

Malgré un agenda des discussions en dialogue social sur le télétravail extrêmement serré, les échanges auront été riches.

Plusieurs de nos demandes ont été intégrées dans le projet de circulaire (rappels des grands principes et des références législatives, charte du temps - déconnexion- guide des autorisations d'absences, accompagnement et formations des agents et encadrants, le télétravail par demi-journées, délai de réponses de la hiérarchie, situations dérogatoires ...).

L'échange sur le nombre de jours de télétravail n'a, quant à lui, pas abouti.

La Cfdt, la CFTC et la CFE CGC rappellent qu'elles demandent à aboutir à court terme à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel comme c'est le cas dans plusieurs directions du ministère :

Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, combinés avec au moins 12 jours de télétravail flottants par an, dans la limite de 3 jours par semaine en moyenne mensuelle.

La Direction a mis en avant ses craintes par rapport au collectif et à la moindre utilisation des locaux du fait du télétravail.

La CFDT, la CFTC et la CFE CGC soulignent la nécessité de repenser ces temps collectifs, bien au-delà de la simple présence sur site des agents, qui n'en est qu'un aspect. La question du réaménagement des espaces reste, quant à elle, d'actualité pour tenir compte des baisses d'effectifs conséquentes qui laissent des bureaux vides et pour réduire leur impact environnemental tout en améliorant la qualité de vie au travail.

Ainsi, dans un premier temps, la CFDT- CFTC et la CFE CGC fait un pas vers la Direction en faisant une proposition alternative :

- Pour l'agent bénéficiant de 1,5 ou 2 jours de télétravail fixes, alors stock de 20 jours flottants,
- Pour l'agent bénéficiant de 0,5 ou 1 jour de télétravail fixes, alors stock de 30 jours flottants,
- Pour l'agent ne bénéficiant pas de jour de télétravail fixe, alors stock de 45 jours flottants.

Dans un second temps, qui interviendrait avant la fin de l'année, nous demandons à revoir la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee, afin de la mettre en conformité sans tarder avec l'accord Fonction publique et les protocoles ministériels en cours de finalisation.

Pour finir, dès la validation du projet de circulaire, nous demandons le déploiement d'une communication vers les agents et les encadrants expliquant sa mise en pratique pour que celle-ci soit effective dès septembre et ce, malgré les congés estivaux.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte l'ensemble de nos revendications et de les traduire par des engagements clairs.

Montrouge, le 1 juillet 2021



Comité technique de réseau Insee du 1er juillet 2021

Liminaire

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

Nous abordons ce CTR par un sujet de transformation profonde de nos organisations, qui touche notre rapport au collectif et à l'équilibre entre notre engagement professionnel et notre vie privée. Bien sûr nous aurions souhaité davantage de temps pour y réfléchir, mais nous entendons aussi l'attente forte, voire l'impatience des agents de l'Institut. Concernant la circulaire soumise aujourd'hui à notre avis, les travaux conduits vont plus loin qu'une simple mise à jour : c'est une refondation. Tout ne peut pas être parfait en vingt jours, et plusieurs briques de l'édifice ne sont pas abouties. C'est pourquoi nous devons considérer l'étape suivante rapidement et comme une expérimentation. Pour que cette étape porte des fruits, en complément des demandes prioritaires que nous venons d'adresser en commun avec les élus CFDT et CFTC, et de celles, nombreuses, que vous avez d'ores et déjà intégrées, nous vous en remercions et nous n'y reviendrons pas, nous voulons porter votre attention sur trois sujets.

Premier sujet, la problématique de la déconnexion. Pour la CFE-CGC Insee, la charte du temps que nous souhaiterions renommer charte du temps et de la déconnexion doit participer aux fondations du travail hybride. Nous vous demandons de lui accorder cette place privilégiée et de veiller à ce qu'elle recueille une adhésion forte de tous les acteurs. En attendant que cette charte soit aboutie, nous vous demandons sans attendre d'équiper tous les agents dont l'activité le justifie et qui en font la demande de téléphones mobiles professionnels. Nous pensons que cela permettra à de nombreux collègues qui nous le signalent de mieux délimiter les temps de vie professionnelle et privée.

Deuxième sujet, la question de la gestion administrative du télétravail. Si nous saluons la démarche d'assouplissement et de simplification que vous proposez, mais certaines questions pratiques doivent trouver très vite une réponse : la convention disparaît-elle? un simple courriel suffit-il? comment déclarer ses plages horaires? Les lieux du télétravail? Tout ne peut pas être inventé localement de gré à gré entre un encadrant et ses agents, du moins si l'on vise un dispositif équitable et efficace. Sur les jours de télétravail fixes, nous pensons qu'ils ne peuvent être posés un an à l'avance et nous demandons qu'ils puissent l'être par trimestre, pour faciliter l'organisation des travaux des unités et limiter les demandes de retour sur site. Nous croyons dans le rôle de sirhius. Un rôle pas uniquement administratif mais comme vous nous l'aviez déjà annoncé en CTR, un outil de planification et de partage d'information. C'est pourquoi nous demandons que tous les agents déclarent leur télétravail dans sirhius, car la transparence contribuera à l'efficacité collective.

Cela nous conduit au troisième sujet que nous voulons souligner ici : celui de la mesure statistique du télétravail, pour laquelle sirhius jouera un rôle central. Nous demandons que le bilan statistique prévu par la réglementation figure en dur dans la circulaire. Nous demandons, avec insistance, qu'il n'y ait pas d'angle mort et qu'aucun agent ne se situe en dehors du champ de l'observation. Le télétravail est un sujet qui nous concerne tous et chacun doit pouvoir s'y situer, y compris les agents au forfait.

Autre sujet statistique, mais après tout, "mesurer pour comprendre" c'est notre devise, le sujet des statistiques sur l'encadrement que nous vous demandons d'intégrer dans le bilan social. Ce que nous demandons c'est un dénombrement des agents conduisant les entretiens professionnels, ventilés selon l'effectif encadré, les grandes familles de métiers et les catégories statutaires. Cette demande est ancienne et nous avons cru percevoir au CTR de juillet 2020 un écho favorable. Nous la réitérons car elle nous semble plus que jamais d'actualité : le baromètre interne a régulièrement souligné, depuis sa mise en oeuvre début novembre 2020, la charge particulière portée par l'encadrement pendant la crise sanitaire. Nous sommes convaincu que l'encadrement va continuer de jouer un rôle clé dans la mise en place du télétravail, c'est pourquoi nous vous demandons de mieux identifier les contours, qui ne sont perceptibles aujourd'hui que par le biais des enquêtes conduites en avril 2020 et en mai 2021. Nous en profitons pour vous remercier pour ces précieux outils.

Concernant l'évolution de l'application du forfait, nous ne sommes pas favorables à l'obligation nous et l'avons signalé par plusieurs canaux. Une partie des agents visés par la bascule obligatoire demandent à pouvoir continuer de visualiser les heures effectuées car c'est pour eux un garde-fou, un rappel à la nécessité de ne pas négliger leur vie privée. Le fait de pouvoir bénéficier du cycle de travail de 38h30 est aussi pour eux une compensation psychologique pour une charge qu'il n'est pas possible de ne pas assumer. Quelle compensation pour le passage obligé au forfait? Pouvez-vous accorder à ces agents davantage de jours de congés? Le forfait présente des intérêts que nous percevons, mais pourquoi ne pas laisser le choix à vos cadres supérieurs? Du point de vue du dialogue social, c'est aussi l'affaiblissement considérable d'un indicateur utile pour mesurer l'inadéquation entre les charges et nos ressources. Pour rappel : 44 ETP écrêtés en 2019, 17 ETP en 2020, une année pourtant où la pointeuse a peu fonctionné.

Dernier sujet que nous souhaitons aborder dans cette liminaire, celui du rattachement du CSM à la DR Grand-Est. Sur ce dossier, ce qui est manifeste et incontestable, souligné de manière unanime par toutes les organisations syndicales, par différents sondages auprès des agents aussi, c'est une incompréhension des enjeux par les agents. Si mesurer c'est comprendre, comprendre c'est adhérer. Or, l'adhésion n'est pas là. Nous avons communiqué sur ce sujet et nous attendons des réponses concrètes pour aller plus loin. Sur l'enjeu de la cohésion humaine d'un tel ensemble, qui souffrira de l'éloignement de son directeur régional, nous voulons rappeler qu'il est constitué d'un "bloc", le CSM, dont une part importante de l'effectif n'est à l'Insee que depuis peu de temps, nécessitant la poursuite d'un effort d'acculturation important, et de proximité de l'encadrement supérieur. Sur l'enjeu de la gouvernance nous demandons d'y voir plus clair : la suppression du poste de chef du CSM ne sera pas sans impact et nous ne croyons pas que la charge qui lui était dédiée va se diluer naturellement par le jeu des délégations. La représentation de la DR auprès des APR nous préoccupe aussi, car le DR ne pourra pas être partout et pourtant son action de terrain est nécessaire pour plaider l'utilité de nos indicateurs et renforcer la notoriété de la DR. Enfin, nous rejoignons certaines des préoccupations formulées par les autres organisations syndicales, en particulier sur les promotions. Nous vous demandons aujourd'hui des éléments concrets.

Merci pour votre attention.

Motions communes CFDT CFTC CFE CGC

CTR du 1^{er} juillet 2021

Télétravail

MOTION 1

Les élus du CTR demandent d'aboutir à court terme à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel comme c'est le cas dans plusieurs directions du ministère : d'une part, les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine en cumul mensuel, d'autre part le nombre de jours flottants annuel doit être d'au moins 12 jours et son niveau à discuter entre l'agent et l'encadrant.

Les élus du CTR demandent :

- Pour l'agent bénéficiant de 1,5 ou 2 jours de télétravail fixes, alors stock de 20 jours flottants,
- Pour l'agent bénéficiant de 0,5 ou 1 jour de télétravail fixes, alors stock de 30 jours flottants,
- Pour l'agent ne bénéficiant pas de jour de télétravail fixe, alors stock de 45 jours flottants.

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT-CFTC)	4 (CGT-Sud, FO)	2 (CGT-Sud)	

MOTION 2

Les élus du CTR demandent une clause de revoyure d'ici la fin de l'année 2021 afin de mettre en conformité la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee par rapport à l'accord Fonction publique et aux décrets ministériels qui en découleront.

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
5 (CFE-CGC, CFDT-CFTC, FO)		5 (CGT-Sud)	



Comité technique de réseau Insee du 1er juillet 2021

Voeux de la CFE-CGC Insee

Circulaire sur le télétravail

Voeu N°1 :

"Les élus en CTR demandent que soit inscrite dans la circulaire sur le télétravail la nécessité de dresser un bilan annuel du télétravail discuté en CTR (en CSA à compter de 2023) et que ce bilan recouvre tous les agents, y compris les agents au forfait."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Voeu N°2 :

"Les élus en CTR demandent 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 (téléphonie, sms, tchat, zoom, etc.)."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Circulaire sur le temps de travail, les congés et les absences

Voeu N°3 :

"Les élus en CTR demandent que le passage au forfait pour les agents nommés sur des postes en comité de direction de l'Insee relève d'un choix et non d'une obligation."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Voeu N°4 :

"Les élus en CTR demandent que le nombre de jours de congés pour les agents au forfait dans le champ de la circulaire sur le temps de travail, les congés et les absences, soit porté à 50 jours (contre 44 actuellement en tenant compte de la journée de solidarité)."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT-CFTC)		6 (CGT-Sud, FO)	

Arrêté d'organisation

Voeu N°5 : (cf. voeu CFE-CGC Insee n°6 du CTSCR du 22/4/21)

"Les élus en CTR demandent un affichage clair et compréhensible pour les agents, au travers d'une note, des arguments et du rapport coût-bénéfice motivant le projet de rattachement du CSM à la DR de Gand-Est. Les élus en CTR demandent en particulier des réponses aux questions posées sur les enjeux en lien avec la gouvernance de la DR élargie."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT-CFTC)		6 (CGT-Sud, FO)	

Bilan social

Voeu N°6 : (cf. voeu n°6 du CTR du 2/7/20)

"Les élus en CTR demandent que soient ajouté au bilan social un dénombrement des encadrants, au sens des agents conduisant des entretiens professionnels, selon les catégories statutaires (A+, A, B et C), le métier, l'effectif encadré et la localisation (DG / DR)."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT-CFTC)		6 (CGT-Sud, FO)	