

# Évolution de l'application du forfait : la CFE-CGC Insee contre l'obligation

Le 15 juin, en groupe de travail du comité technique de réseau (GT du CTR), la Direction a soumis aux représentants du personnel dont nous faisons partie un projet de modification de la circulaire Insee du 1er octobre 2019 sur le temps de travail, les congés et les absences (cf. note n°2019\_32810\_DG75-C901). Une partie de ce projet consiste à élargir le périmètre des agents pour lesquels l'application du "forfait" est obligatoire. Les élus en comité technique de réseau (CTR) seront appelés à se prononcer formellement sur cette évolution le 1er juillet.

## Les conditions actuelles d'application du forfait à l'Insee

Aujourd'hui, les enquêteurs, les ingénieurs-enquêteurs, les superviseurs du recensement de la population, les agents nommés à la DG chefs d'unité ou de département au moins ou de niveau équivalent dans les DR (essentiellement les Directeurs régionaux) sont obligatoirement soumis à l'Insee à un régime forfaitaire du temps de travail, autrement appelé "forfait". L'application du forfait au MEFR est précisée par l'[arrêté du 8 février 2002](#).

À la DG, les chefs de division peuvent opter pour le forfait mais souvent, lorsqu'ils ont connaissance de cette possibilité, ils ne le font pas. Le forfait répond à un besoin de souplesse en lien avec l'activité des personnels concernés. Pour certaines fonctions qui exigent des déplacements fréquents en-dehors de l'établissement de rattachement, le forfait évite notamment une charge administrative importante en régularisation de temps de mission.

## La proposition de la Direction : forfait obligatoire pour tous les agents nommés en CD

La volonté de la direction est de rendre le forfait obligatoire pour tous les agents nommés à un poste, quel qu'il soit, par le comité de direction de l'Insee (CD Insee). Cela recouvre notamment les chefs de division et les adjoints aux chefs de départements à la DG, et la plupart des chefs de service en DR (chefs de SED, SES, SAR), soit près de 200 agents supplémentaires. Selon nos estimations, ce sont 20 % des encadrants qui seraient ainsi soumis de manière systématique au régime du forfait (contre 5 % aujourd'hui). Ce sont ceux dénommés encadrants "stratégiques" et "opérationnels" par la nomenclature des métiers dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (Gpeec).

## La position de la CFE-CGC Insee : le choix OUI, l'obligation NON

La CFE-CGC Insee est opposée au caractère obligatoire de la proposition formulée par la Direction. En effet, si le forfait présente pour certains agents un intérêt (souplesse de gestion), il supprime aussi un outil (la pointeuse) donnant de la visibilité sur son temps de travail. Les agents nommés sur leur poste par le CD sont confrontés comme les autres à la difficulté à délimiter leurs temps de vie (cf. rapport du groupe de travail "[QVT des chefs de divisions à la DG](#)", novembre 2015, p27-28). Pourquoi les priver d'un outil de mesure objectif de leur temps de travail ? Si le forfait constitue un instrument de souplesse pour l'activité des agents, pourquoi ne pas leur laisser le choix ?

## Forfait versus cycle hebdomadaire de 38h30

En 2019, la CFE-CGC Insee a été moteur dans la mise en place de plusieurs cycles de travail à l'Insee. Un cycle de travail hebdomadaire à 38h30 que nous avons soutenu fortement a ainsi été mis en oeuvre, assorti de 44 jours de congés. C'est autant de jours de congés que le forfait, mais avec en plus la possibilité de pouvoir récupérer jusqu'à 1,5 jour par mois en lien avec le dispositif des horaires variables. Ce nouveau régime horaire a constitué une bouffée d'air pour de nombreux agents qui aujourd'hui ne comptent pas leurs heures et ne trouvent pas les solutions pour faire autrement, car la charge de travail qui leur est confiée est trop lourde. Pour la CFE-CGC Insee, la mise en place du cycle de 38h30 assorti de la possibilité de récupération d'heures est une avancée qui a justifié notre vote en faveur de la circulaire du 30 décembre 2019 sur les cycles de travail et l'organisation de la journée à l'Insee (cf. note n°2019\_45201\_DG75-C030). C'est à ce moment-là qu'il fallait discuter du forfait, si la situation ne convenait pas à l'administration.

## Le sujet des écrêtages

Le bilan statistique annuel de l'Insee met en évidence des écrêtages (heures supplémentaires accumulées au-delà des récupérations horaires possibles). Pour 2019 (dernières données disponibles) la CFE-CGC Insee évalue ces écrêtages à un peu plus de 40 équivalent-temps-plein (ETP), dont les trois-quarts se concentrent sur les catégorie A et A+ (calcul fait sur la base d'un volume horaire annuel approximatif de 1600 heures hors congés, weekends et jours fériés). Comme un agent au forfait ne badge pas, il ne peut pas être écrêté. La bascule forcée au forfait de près de 200 agents va donc mécaniquement réduire une partie importante des ETP écrêtés. Pour la CFE-CGC Insee, c'est un argument contre l'application contrainte du forfait : la statistique d'écrêtage permet d'objectiver la difficulté rencontrée par certains agents à faire face à une charge de travail excessive. C'est un sujet de qualité de vie au travail (QVT) voire de santé au travail. C'est aussi la manifestation d'un déséquilibre à l'Insee entre charges et ressources et la mise en évidence d'une organisation du travail perfectible.

## Passage au forfait et télétravail

Le passage au forfait faciliterait, dans le cadre de la nouvelle circulaire sur le télétravail pérenne, l'accès au télétravail pour les agents concernés qui pourraient ainsi télétravailler comme ils le souhaitent, sur la base d'une déclaration plus ou moins formelle à leurs collaborateurs et dans la limite de la réglementation (le [décret n°2016-151](#) du 11/2/16 autorise le télétravail jusqu'à 3 jours par semaine).

## Un sujet de clivage entre les agents ?

Alors que pour certains agents, le fait d'être soumis de manière contrainte au régime du forfait est perçu comme une régression (davantage de jours travaillés qu'avec le cycle de 38h30, difficulté à percevoir le temps réellement consacré au travail et donc à déconnecter) pour d'autres qui n'y accèdent pas, le forfait est perçu comme un privilège (ne pas avoir à justifier sa présence sur site, allègement des formalités administratives). Pour la CFE-CGC Insee, l'application contrainte du forfait n'est pas un privilège. De plus, élargir son application risque de renforcer ce clivage déjà perceptible entre les différentes catégories d'agents.

---

Pour aller plus loin :

- [Notre communiqué du 10/6/21 sur le droit à la déconnexion à l'Insee](#)
- [Notre dossier sur les cycles de travail à l'Insee](#)

---



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