



## COMMUNIQUÉ

TÉLÉTRAVAIL / SEMAINE EN 4 JOURS / EXPÉRIMENTATION SUPERVISION RP

## GT CSA du 14 mai - Trois sujets importants pour les agents, traités malgré l'absence annoncée de plusieurs organisations syndicales dans un contexte de boycott du dialogue social

Le 14 mai 2024, les sujets du groupe de travail (GT) du comité social d'administration (CSA) ont porté sur la présentation du rapport de l'inspection générale (IG) sur le **télétravail**, l'expérimentation de la **semaine en 4 jours** et la suite donnée aux expérimentations de la **supervision du RP** lancées lors de la campagne 2023-2024.

Dans le contexte de l'action intersyndicale lancée suite aux événements du 4 avril au White, **toutes les organisations syndicales avaient demandé le report de ce GT**, report qui a été refusé. Comme souvent malheureusement, nous déplorons une faible écoute de la part de l'administration. La CFE-CGC a donc décidé d'y assister sans intervenir.

### Télétravail – Un rapport attendu de l'inspection générale ; très peu de préconisations

L'Inspection générale avait été sollicitée en octobre 2023 pour dresser un premier bilan du télétravail à l'Insee après la mise en place de la circulaire de juillet 2021. Le rapport a été examiné par le Comité de Direction de l'Insee le 23 avril 2024.

Lors du GT du 14 mai, les rapporteurs ont commencé par indiquer que le télétravail est **largement adopté à l'Insee**, par environ 90 % des agents qui majoritairement choisissent le régime donnant 2 jours de télétravail par semaine. Ils ont souligné le **ressenti très positif des agents**. Puis ils ont mis en exergue quelques caractéristiques du télétravail à l'Insee : une forte hétérogénéité de situations (DG, DR, sphères études, production, logistique, etc.), un télétravail qui serait davantage pratiqué par les femmes que par les hommes, le fait que certains jours sont préférés comme le vendredi, alors que le mardi est le jour le moins télétravaillé.

Par ailleurs, ce nouveau mode de travail n'aurait pas eu d'impact significatif sur le nombre de courriels envoyés, les congés maladie ou le temps partiel. En revanche, le nombre de jours de récupération a diminué, en lien sans doute également avec les nouveaux cycles horaires. Si les encadrants de petites équipes font un retour plutôt positif sur la mise en place du télétravail, la diminution du sens du collectif est souligné dans les grandes équipes.

Une partie importante des agents non encadrants souhaite l'augmentation du nombre de jours télétravaillés, alors que les encadrants y sont majoritairement opposés. Il est aussi à noter certaines difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants dans des équipes dont les effectifs ne sont que rarement au complet, ainsi que des difficultés remontées par des encadrants pour refuser le télétravail dans certaines situations qui le justifient, se sentant peu soutenus par leur hiérarchie.

**Les préconisations du rapport de l'Inspection générale restent très limitées** : elles proposent d'examiner la possibilité de reporter un jour de télétravail supprimé pour des raisons de service, un élargissement de la période de référence du télétravail au-delà d'un mois, et un rééquilibrage des 3 régimes en augmentant le nombre de jours flottants pour les régimes à 1 et 2 jours fixes. Enfin, jugeant le recul insuffisant pour mesurer un éventuel impact sur la productivité, demandé par la lettre de mission, le rapport propose de faire un **nouveau bilan dans les 3 à 5 ans à venir**.

**La CFE-CGC Insee** prend note des conclusions du rapport de l'IG et y retrouve des préconisations qui correspondent à ses revendications de longue date :

- l'application de l'accord syndical de juillet 2022 permettant de reporter un jour de télétravail fixe annulé pour raisons de service ([voir l'accord sur notre site](#))
- un nombre de jours flottants plus élevé à la place de jours fixes, afin de donner plus de souplesse aussi bien aux managers qu'aux agents, souplesse dont bénéficient déjà les agents au forfait.

**La CFE-CGC Insee** continue néanmoins de déplorer que l'indemnité forfaitaire des frais liés au télétravail, prévue par l'accord collectif pour la Fonction publique relatif au télétravail du 13/07/21, mentionnée à la page 20 rapport de l'IG, ne soit pas mise en œuvre à l'Insee pour les agents au forfait.

### **La semaine en 4 jours, à ne pas confondre avec la semaine de 4 jours !**

Comme dans les autres administrations, l'Insee doit mener une expérimentation de la semaine en 4 jours, sur un effectif de 4 à 5 % de ses agents, soit 250 agents environ. Celle-ci serait programmée à l'automne sur la base du volontariat avec possibilité de réversibilité. Elle sera proposée aux agents à temps plein, aux horaires variables, ayant choisi le cycle hebdomadaire de 36 heures (pour information, ce cycle est choisi aujourd'hui par seulement 1 % des agents), et en poste dans un service expérimentateur.

L'Insee doit donc identifier d'ici l'été ces services où l'expérimentation sera possible.

**Les échanges doivent désormais se poursuivre au niveau du dialogue social local.**

**La CFE-CGC Insee**, qui s'est procurée la note de cadrage de la DGAFP et suit ce sujet de près dans le cadre de sa Fédération de rattachement, demande à l'administration de se prononcer sur les raisons pour lesquelles elle a exclu d'emblée de l'expérimentation les agents au forfait (chefs de division à la DG, chefs de service en DR, etc.) et l'a restreint à quelques services expérimentateurs.

Elle sera très vigilante sur l'impact de la semaine en 4 jours sur l'encadrement, afin que les encadrants n'aient pas à résoudre la quadrature du cercle pour organiser le travail collectif de leurs équipes.

Enfin, **la CFE-CGC Insee** recommande aux agents tentés par l'expérimentation de bien réfléchir aux impacts sur la durée de la journée de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En particulier, le choix de la semaine en 4 jours ne répond pas aux mêmes besoins de conciliation vie professionnelle / vie personnelle que le régime hebdomadaire de 36 heures, puisqu'il impose un temps de travail journalier beaucoup plus élevé (9 heures par jour contre 7 heures 12).

## Expérimentation de la supervision du RP

Une première expérimentation de nouvelles organisations de la campagne de supervision s'est déroulée durant la campagne 2023-2024 dans quelques établissements (Toulouse, Montpellier, Marseille, Poitiers et Reims). Cette première expérimentation s'est montrée globalement positive, sans dégradation de la qualité de la collecte. Son élargissement a été décidé par la maîtrise d'ouvrage pour la campagne 2024-2025

**La CFE-CGC Insee** rappelle que l'objectif de cette expérimentation vise à réduire le déséquilibre charges/ressources, notamment pendant les périodes de pré collecte et de collecte. Par conséquent, elle demande à l'administration de communiquer clairement sur les gains en termes de charge pour les différents tests réalisés.

La CFE-CGC souhaite par ailleurs que la maîtrise d'ouvrage associée (MOA) communique sur la façon dont elle perçoit ces différentes évolutions d'organisation en termes d'efficience.

Un mail dédié

[dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr](mailto:dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr)

Vos représentants CFE-CGC

**Titulaires**

Jean-Philippe DE PLAZAOLA,  
Sébastien CHÉRON

**Suppléants**

Catherine PORTAL,  
Salvatore DI MARIA

**Des élus mobilisés  
pour vous représenter  
et vous accompagner !**