

# Rifseep, indemnité télétravail : rendez-vous manqués avec les A+

Après avoir élargi le passage contraint au forfait, non sans susciter un bien légitime émoi parmi les chefs de division et de service (lire notre [communiqué du 24/6/21](#)), les signaux transmis récemment par la Direction sur deux sujets concernant spécifiquement les administrateurs et les inspecteurs généraux (IG) de l'Insee nous interpellent de nouveau.

Sur la préparation de la mise en oeuvre du Rifseep (voir notre [dossier web](#)), dont nous nous réjouissons début juillet après l'avoir tant soutenue et attendue, c'est la douche froide : barèmes transmis sur table et récupérés à la pause lors du groupe de travail du Comité technique de réseau (GT du CTR) du 14/9/21 ; ils ne seront pas diffusés. Sur la mise en oeuvre de l'indemnité forfaitaire de télétravail (lire p2, notre [communiqué du 21/7/21](#)), la direction incite les agents au forfait à ne pas la demander.

## Rifseep A+ : barèmes opaques, GT du CTR inédit

L'une des vertus du Rifseep étant la transparence dans l'application du dispositif de primes, les élus attendaient, comme cela avait été fait pour le Rifseep des attachés statisticiens fin 2019, à pouvoir disposer en amont des barèmes détaillés et en discuter avec l'administration. Au lieu de cela, c'est un document technique affichant des intervalles sans détail par échelon qui a été transmis "sur table" en séance, et rapidement enlevé. Par souci d'honnêteté et bien que nous désapprouvions cette méthode, nous avons choisi de ne pas noter ni communiquer en dehors du GT les fourchettes proposées. Le barème n'est donc plus un instrument de transparence mais un simple outil de gestion, une sorte de guide dont disposerait l'administration pour appliquer individuellement l'indemnité de fonctions (IFSE), comme elle le souhaite et sans que cela soit opposable. L'administration conserve également la possibilité de ne pas appliquer le barème.

Afin que l'objectif de transparence, pourtant mis en avant par l'administration dans le cadre du Rifseep des attachés statisticiens, ne soit pas jeté aux oubliettes, la CFE-CGC Insee demande que les barèmes soit communiqués aux élus et qu'*in fine* ils soient visibles de tous les agents, comme c'est le cas pour les attachés statisticiens (dont les barèmes sont en ligne sur l'OGD).

## Le Rifseep A+, un abondement positif mais une répartition insatisfaisante

Deuxième objectif poursuivi par le Rifseep (après la transparence) : celui de redresser le niveau indemnitaire des agents des catégories A+ de l'Insee qui n'ont pas bénéficié il y a 10 ans de la PFR (prime de fonctions et de résultats) qui avait permis des revalorisations et la cotation des postes à Bercy. Globalement cet objectif est atteint, mais le gain serait concentré sur les seuls administrateurs de l'Insee : 63 % percevraient un effet positif lors du passage au Rifseep (qui pourrait intervenir en février 2022), les autres bénéficiant d'une "garantie", dispositif permettant de caler l'IFSE à leur niveau de primes avant Rifseep. Pour les IG, leur IFSE serait calée sur leur niveau de primes avant Rifseep (choix de la Direction). Pourquoi ? Selon la Direction, le niveau des primes des IG à l'Insee serait déjà très élevé. Nous n'avons pas les moyens de le vérifier, les barèmes de gestion appliqués à Bercy n'étant, d'après la Direction, pas non plus publics. La Direction elle-même n'en dispose pas.

La CFE-CGC Insee demande à la Direction d'adresser si nécessaire une demande officielle aux services administratifs centraux de Bercy pour disposer des barèmes ou *a minima* de données tangibles permettant des comparaisons chiffrées et anonymisées pour que "la répartition" du Rifseep puisse se faire de manière objective et non pas discrétionnaire, dans le cadre du dialogue social.

### Les groupes du Rifseep A+, mode d'emploi

■ Les administrateurs de l'Insee seront répartis en 3 groupes, la distinction entre filières reposant sur le fait d'avoir été ou non nommé en comité de direction :

Groupe 1 : administrateurs hors classe avec une responsabilité d'encadrement supérieur (chef de département ou d'unité, directeur régional...). 13 agents. Une seule filière : encadrement supérieur.

- Groupe 2 : administrateurs hors classe, sans responsabilité d'encadrement ou avec une responsabilité d'encadrement jusqu'à chef de division ou équivalent : 206 agents. Deux filières : non chef de division ou équivalent / chef de division ou poste équivalent ouvert en Comité de direction (CD).

- Groupe 3 : administrateurs de classe normale, 198 agents. Deux filières : non chef de division ou équivalent / chef de division ou poste équivalent ouvert en CD.

■ Les inspecteurs généraux seront répartis en deux groupes :

Groupe 1 : encadrement supérieur, 43 agents. Il s'agit des membres du comité de direction, des chefs de département ou d'unité, des directeurs régionaux.

Groupe 2 : les autres inspecteurs généraux, chargés de mission d'inspection, d'expertise ou d'encadrement d'un niveau inférieur au groupe 1, 28 agents.

La CFE-CGC Insee a demandé que les fonctions correspondant au contenu des groupes et des filières soient affichées de manière transparente et exhaustive.

## Indemnité de télétravail : les agents au forfait exclus ?

Ce sujet, reposant sur un fondement juridique solide, ne devrait pas souffrir d'ambiguïté : tout agent de l'Insee, sans aucune condition de grade ou de corps, effectuant des jours de télétravail, a droit à 2,50 € par jour télétravaillé, plafonnés à 220 € par an. C'est un droit pour tous. Sirhius sera le garant de la comptabilité. Or, nous comprenons à travers diverses interventions perçues récemment que les agents au forfait, tout au moins ceux nommés en comité de direction dont plus aucun n'a le choix d'opter pour un autre régime horaire, seraient mal venus de déclarer leur télétravail dans Sirhius.

Si cette position est avérée, c'est pour la CFE-CGC Insee inadmissible. La CFE-CGC Insee perçoit un danger à faire circuler l'idée selon laquelle demander une indemnité serait, pour les cadres au forfait, considéré comme indécent ! Nous ne voyons pas en quoi il s'agirait d'un sujet d'exemplarité. Restreindre l'application du droit constituerait un précédent dangereux. Car ensuite, est-il envisagé d'exclure également les cadres au forfait du remboursement des abonnements de transport en commun ? Voire du spectacle de fin d'année pour les enfants ? Nous rappelons ici que la CFE-CGC Insee défend tous les agents ; ceux qui exercent des fonctions supérieures ont le droit, eux-aussi, de s'exprimer librement et de demander l'application transparente et sans sous-entendu du droit.

La CFE-CGC Insee demande par conséquent à l'administration que soient indiquées par écrit les restrictions qu'elle fait quant aux agents pouvant bénéficier de l'indemnité, à défaut que soit indiquée clairement et en toute transparence la procédure à suivre pour demander l'indemnité de télétravail quand on relève du forfait. Nous demandons en outre que soit réaffirmé le principe selon lequel l'application de cette indemnité est un droit pour tous les agents quel que soit leur statut, leur degré de responsabilité et leur niveau indiciaire.

---

Pour en savoir plus :

- [Notre dossier web sur le Rifseep](#)
- [Notre dossier sur le télétravail](#)

---



[Pour nous soutenir en 2021](#)  
[cliquer sur l'enveloppe](#)