



Télétravail, réorganisations, bilan social... Compte rendu CGT SUD de la réunion de dialogue social du 1^{er} juillet 2021

Un CTR (« comité technique de réseau », soit le dialogue social national à l'Insee) s'est tenu le jeudi 1^{er} juillet avec vos élus CGT et SUD.

À l'ordre du jour figuraient plusieurs points dont le télétravail, les réorganisations et le bilan social. Cela a été l'occasion de revenir sur différents sujets d'actualité.

Télétravail : plus, plus facile... attention aux collectifs de travail

La direction propose une nouvelle circulaire sur le télétravail (en régime courant). Cette circulaire permet notamment de télétravailler plus souvent (jusqu'à 2 jours « fixes » par semaine avec 12 jours « flottants » à poser dans l'année, ou jusqu'à 1 jour fixe avec 18 jours flottants, ou bien 30 jours « flottants »), avec des formalités simplifiées (pas de convention notamment).

L'usage du télétravail restera soumis aux nécessités de service.

La crise sanitaire nous a montré que le télétravail est possible et beaucoup de collègues sont tenté.e.s par cette nouvelle forme de travail. Mais la crise nous a montré aussi les limites et les risques du télétravail : perte de collectif et de convivialité, difficulté d'insertion des nouveaux, absence de garde-fous sur le temps de travail... CGT et SUD INSEE ne s'opposent pas au télétravail, mais nous restons conscients de ces dangers. C'est pourquoi nous soulignons que le télétravail doit être choisi et jamais imposé. C'est aussi pourquoi nous rappelons que le télétravail ne doit pas être utilisé pour contourner une situation de travail difficile : conflits entre collègues, inconfort des locaux...

Nous insistons sur le fait que la croissance du télétravail ne doit pas servir de prétexte à réduire la surface de nos bureaux et que la règle doit demeurer « une personne, un poste de travail ».

C'est pourquoi nous revendiquons que le télétravail soit bien accompagné : matériel adéquat fourni aux agents, dédommagements des frais de télétravail, droit à la déconnexion, formations aux managers et aux agents...

Nous demandons également qu'un bilan des conséquences du télétravail sur les télétravailleurs et les télétravailleuses, mais aussi sur leurs collègues, soit mené dans le cadre du DUERP/PAP.

La circulaire est adoptée (nous nous sommes abstenus), elle s'appliquera donc à partir du 1^{er} octobre.

Sur un sujet annexe, la direction impose le passage au forfait pour de nombreux et nombreuses cadres (chef.fe.s de division à la DG, chef.fe.s de service en DR). CGT et SUD INSEE s'opposent à cette mesure qui porte le message négatif qu'avoir des responsabilités c'est travailler sans compter son temps. Nous sommes ainsi cohérent.e.s avec nos réticences sur un télétravail qui serait mal régulé.

Réorganisations : DR Grand Est – CSM, fusion ou pas fusion ?

La direction a présenté plusieurs réorganisations. Le point le plus important est le rattachement du Centre Statistique de Metz à la DR Grand Est, annoncé pour juillet 2022.

C'est peu dire que ce projet n'a convaincu ni les agents, ni leurs représentant.e.s. Les motivations restent floues (« ça améliore la visibilité », « ça facilitera les mobilités », « c'est un grand bassin d'emploi ») ou douteuses (« ça pourrait augmenter les chances de promotion des agents », on se demande encore pourquoi !).

Fait peu commun, devant ce projet mal ficelé, l'ensemble des représentant.e.s du personnel a voté contre le projet. La balle est maintenant dans le camp de la direction : à elle de voir si elle veut imposer ce projet peu convaincant ou si elle tiendra enfin compte des réticences des agents !

Rappelons que les règles du CTR disent qu'en cas de vote unanime contre un texte proposé par la direction, celle-ci peut convoquer un nouveau CTR avec un texte différent... ou le même ! Et que la direction aurait le droit d'imposer la fusion même contre un nouvel avis unanimement négatif. Ce serait un passage en force inacceptable.

Par ailleurs, nous avons obtenu que les réorganisations qui touchent le SSNE à Caen soient discutées dans un groupe de travail dédié.

Bilan social : pas de progrès pour l'égalité femmes / hommes

Le bilan social 2020 ne montre aucune évolution sur la répartition entre hommes et femmes à l'Insee : les femmes restent très majoritaires parmi les enquêteurs et enquêtrices et les agents de catégorie C, et en minorité parmi les cadres. Même si cela peut refléter des caractéristiques de la société telles que la faible proportion de femmes dans les filières scientifiques, il faut s'interroger sur les éléments particuliers à l'Insee : types de concours, formations... Il y a des actions à mener.

Les établissements des DOM connaissent des difficultés et des évolutions de travaux qui ne sont pas toujours les mêmes qu'en métropole. Nous avons obtenu que le sujet des établissements ultramarins fasse prochainement l'objet d'un groupe de travail en dialogue social. La direction reconnaît que certains sujets relatifs aux DOM dépassent le cadre du dialogue social local (auquel ce Comité ne se substitue pas).

Déclaration liminaire

Après cette année particulière pour les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, nous tenons à souligner l'engagement de l'ensemble des collègues de l'Insee, qui a permis de répondre rapidement aux demandes d'informations économiques et sociales. Nous remercions également la direction de l'Insee pour la gestion de cette crise. Après des tâtonnements concernant les retours en bureau, la souplesse accordée à partir de décembre pour revenir dans les locaux de l'Insee a permis de répondre aux besoins des agent.e.s qui vivaient difficilement le télétravail intégral. De même, la gestion du retour en bureau, qui se fait de manière progressive, permet à chacun.e de se réadapter à son univers de travail, sans nouveau bouleversement brutal.

Cette crise a mis en évidence la possibilité, pour de nombreux agent.e.s, d'avoir recours au télétravail. Cette forme d'organisation du travail implique de nouvelles habitudes, qui seront différentes de celles vécues ces derniers mois. Beaucoup de collègues expriment leur envie d'avoir recours à ce mode d'organisation. Cette aspiration leur permet de retrouver une certaine souplesse dans leur organisation de travail, qui a été supprimée avec la refonte des règlements intérieurs en 2019.

Concernant la mise en œuvre du télétravail, il est essentiel d'être attentif au maintien et à l'animation des collectifs de travail, ainsi qu'à la santé des agent.e.s, télétravailleur.se.s ou non. Nous rappelons que le télétravail doit être basé sur le volontariat. Il ne doit pas devenir une solution permettant de compenser ce qui ne fonctionne pas sur site : mésentente entre agents ou avec la hiérarchie, travaux dans les locaux,... Nous demandons également que chaque agent.e continue de bénéficier d'un bureau individuel, et que les espaces communs ne soient pas diminués. Les garanties collectives, comme la restauration, ne doivent pas être rognées par la mise en place de ce nouveau mode d'organisation.

Le télétravail généralisé a également mis en évidence les besoins en termes d'informatique, notamment d'accès au réseau. Ces dernières semaines, des incidents informatiques ont entraîné des conséquences négatives pour de nombreuses.eux agent.e.s, qu'ils travaillent ou non à l'informatique. Nous déplorons le manque de communication de l'Insee concernant ces incidents et demandons une prise en compte réelle de leurs conséquences.

Ce CTR est également consacré au bilan social, dans lequel la question de la parité est flagrante. Nous reviendrons sur ce point lors de nos échanges. Concernant l'encadrement, nous sommes opposés à votre décision d'imposer le forfait à tou.te.s les encadrant.e.s de niveau chef.fe de division au moins. Cette décision doit relever du libre choix de chacun.e. Concernant les encadrant.e.s, nous tenons également à souligner qu'il leur est possible d'exprimer un avis contradictoire, même lorsque cet avis interroge les décisions prises par l'administration. La notion de loyauté, que vous utilisez parfois, M. le Directeur, ne doit pas signifier une obéissance aveugle. Les notions d'éthique professionnelle et d'esprit critique sont selon nous essentielles pour tou.te.s les agent.e.s, y compris les encadrant.e.s.

Motions présentées par les syndicats CGT et SUD

Circulaire télétravail

Motion n°1 CGT SUD

La mise en place du télétravail à grande échelle va occasionner des modifications profondes, que ce soit dans la vie professionnelle mais aussi dans la vie personnelle des agents.

Les élu-e-s en CTR demandent donc des garanties sur la pérennité des collectifs de travail, sur l'objectif de la direction de préserver la bonne santé des agents au travail, et la nécessité de garantir des règles préservant l'égalité de traitement entre les agents.

Il faut également :

- Un droit à déconnexion qui soit opposable par les agents : en effet la charge de travail donnée par la direction ne permet pas forcément un ajustement des horaires de travail;
- Prise en charge des surcoûts liés au télétravail : électricité, internet, surface de l'espace de travail...
- Fourniture de matériels ergonomiques permettant d'éviter les troubles musculo-squelettiques : fauteuil, écrans voire double écrans, souris,
- Examen individualisé pour adapter les conditions de travail des personnels en situation de handicap.
- La réflexion et la formation de tous les agents sur le télétravail, pour que les organisations du travail décidées dans les équipes se fassent de manière éclairée

Les moyens de suivi des agents doivent interdire tout "flicage" des agents, notamment par le biais des applications collaboratives le rendent techniquement possible.

Vœu adopté à l'unanimité

Motion n°2 CGT SUD

Les élu-e-s en CTR demandent qu'un bilan en santé au travail soit réalisé dès la première année de mise en place du télétravail pérenne, via le recueil en DUERPAP.

Notamment sur les éléments suivants :

- organisation du collectif de travail : journées communes, réunions hybrides etc., adéquation charge de travail et temps de travail, tensions générées dans les équipes...
- état des lieux des conditions de travail sur le lieu de télétravail (matériel, environnement...)
- gestion des refus / acceptations et conséquences sur la bonne entente des équipes;
- conséquences sur le collectif de travail des jours de télétravail, y compris pour les agents qui ne sont pas ou très peu en télétravail;
- intégration des nouveaux agents et des stagiaires dans les collectifs de travail.

Le bilan devra donner lieu à un plan national de prévention afin d'infléchir les points négatifs.

Un autre bilan parallèle doit être établi sur les conséquences sur :

- égalité Femmes / Hommes pour les agents en situation de télétravail, y compris sur le partage des tâches à la maison, et conséquences sur la santé;
- les agents en situation de handicap : organisation du travail et conséquences sur la santé.

Vœu adopté à l'unanimité

Arrêté d'organisation

Motion n°3 CGT SUD

Les élu-e-s du CTR demandent que la restructuration au SSNE soit présentée en GT par la DSE

Vœu adopté à la majorité (7 votes pour, 3 abstentions)

Bilan social

Motion n°4 CGT SUD

La question de l'égalité Femmes / Hommes à l'Insee nécessite la mise en place d'un plan d'action qui ne se limite pas à des actions de communication.

La question des progressions de carrière et des recrutements doit devenir une priorité pour l'Insee : depuis plusieurs années les recrutements sont très majoritairement masculins.

Les élu-e-s du CTR demandent une analyse des participations aux concours, externes et internes pour étudier les changements permettant de favoriser la parité au sein de l'Insee.

Vœu adopté à l'unanimité

Motion n°5 CGT SUD

Les élu-e-s en CTR demandent la mise en place d'un GT du CTR consacré à la situation dans les établissements de l'Insee dans les DOM.

Vœu adopté à l'unanimité