

Solidaires **Sup** **INSEE** **Le télétravail à l'Insee**

Pendant les 18 mois qu'a duré la crise sanitaire, la direction de l'Insee n'a eu de cesse de louer notre engagement, notre sens de la responsabilité et notre capacité à nous adapter. *“De mars 2020 à aujourd'hui, agents de bureau ou enquêtrices-enquêteurs, vous avez su vous adapter à des consignes changeantes, elles-mêmes tributaires du développement du virus et des conditions sanitaires. **Sans vous rencontrer, ou si peu, mais tous ensemble malgré tout, vous avez pu assurer toutes les missions de l'Institut sans aucune discontinuité.**”* (J.L Tavernier 13/07/2021)

Depuis la rentrée de septembre, nous sommes curieusement passé·e·s du statut d'adultes responsables capables d'assurer les missions de l'Institut, à celui d'enfants capricieux soupçonnés de vouloir prolonger leur week-end quand nous avons l'outrecuidance de vouloir questionner les décisions unilatérales de la direction concernant les nouvelles modalités de télétravail.

Les capacités à nous adapter, nous en avons en effet largement fait la preuve. Chacun·e d'entre nous a pu en effet mesurer pendant toute cette période sa capacité d'autonomie pour travailler et remplir ses missions. Malgré l'absence de pointeuse et de supérieur·e derrière l'épaule, le travail a été fait, parfois dans des conditions difficiles et parfois en ne comptant pas nos heures. Preuve, une fois de plus de notre engagement pour le service public.

En cette rentrée, toute cette expérience acquise nous a permis de discuter en bonne intelligence dans nos équipes de travail pour fixer ensemble les modalités de notre retour sur site. Nous savons déjà et nous saurons en effet nous adapter, pour se dire quand nous avons besoin de nous retrouver sur site et pour quelle activité. Les séances de « communication interne » autoritaires et souvent infantilissantes qui cherchent péniblement à justifier l'usine à gaz mise en place pour le télétravail pérenne sont des insultes à notre maturité collective.

Rappelons que le télétravail ne doit pas aboutir à des régressions de droits. Nous ne voulons pas de restrictions sur nos espaces de travail au motif du télétravail. À ce jour la direction n'a pas été en capacité de nous garantir que nous n'aurions pas des bureaux partagés. Nous ne voulons pas de transferts de coût (chauffage, eau, électricité) sur les agents au motif du télétravail. À ce jour la compensation annoncée par la ministre de la fonction publique (2 euros par jours) est totalement insuffisante.

Surtout, avec notre Union Syndicale Solidaires, nous revendiquons la réduction du temps de travail (32 heures) associée à la semaine sur quatre jours pour permettre de répondre – bien mieux que par le télétravail – au problème de conciliation vie professionnelle et vie familiale ainsi qu'au problème de l'éloignement domicile–travail en réduisant les déplacements et par là même les émissions de carbone.

C'est pourquoi nous revendiquons dans le cadre de cette circulaire actuelle :

- Les jours fixes ne doivent pas être annulés par la hiérarchie (ils sont posés suffisamment en avance pour s'organiser avec)
- La hiérarchie ne doit pas pouvoir imposer de semaines sans télétravail.

- C'est aux équipes de travail (et non à la hiérarchie) de décider, si besoin, de jours de présentiel avec l'ensemble de l'équipe. Ces discussions et ce choix doivent être faits à un niveau fin de travail. Il n'y a pas de raison d'obliger toute une division à avoir le même jour de présentiel si la division n'a pas de travaux communs.

Une application souple de cette circulaire pourrait permettre aux agents de reprendre à leur rythme le présentiel.

Les agents vulnérables devant bien sûr garder la possibilité d'avoir plus de 2 jours de télétravail par semaine, tant que la situation sanitaire le nécessitera.