



Rencontre bilatérale du 18 janvier 2017 sur le télétravail à l'Insee

Cette bilatérale s'est déroulée entre l'administration représentée par Christophe Alviset chargé de la mission Télétravail à l'Insee et Moïse Mayo Directeur de l'établissement de Besançon. La CFTC Insee était représentée par Stéphane Fesquet, Président du syndicat CFTC Insee épaulé par Frédéric Le Bruchec de la Fédération CFTC Finances.

Depuis que la loi du 12 mars 2012 autorise les fonctionnaires à exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail et que le décret du 11 février 2016 en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre, des expérimentations ont eu lieu à la CCRF, la DGFIP et au Ministère de l'écologie mais également au secrétariat général. À l'INSEE, l'expérimentation proposée aux agents de Besançon n'a cependant pas rencontré de volontaires.

Le syndicat CFTC Insee considère le télétravail comme une avancée en matière d'organisation du travail et invite le Directeur Général, en soumettant régulièrement ce vœu aux votes du CTR et lors de déclarations liminaires, à étudier les modalités de sa mise en place avant de le décliner dans nos services. Avant que Mr Alviset ne soumette son rapport au CODIR en mars 2017, qu'il ne soit discuté en réunion de dialogue social national en mai et soumis au vote du CTR fin juin, nous avons tenu à le rencontrer pour lui faire part de notre position et de nos propositions sur ce sujet.

1/ Pour nous c'est «l'humain avant tout»:

Le télétravail offre une nouvelle possibilité d'organiser ses temps professionnels et personnels en permettant de le pratiquer jusqu'à 3 jours par semaine.

Face à une population de statisticiens qui mûrit, cette possibilité sera forcément un plus pour un maintien facilité dans la vie active

Attention : les jours télétravaillés seront définis avec le chef de service selon les contraintes du service et les temps collectifs nécessaires (réunions, formations) à son bon fonctionnement.

Le gain en autonomie et la maîtrise de son environnement de travail seront de nature à réduire l'éventuel mal-être au travail, ainsi que les frais de déplacement qui se traduiront par un gain en pouvoir d'achat.

Ainsi les difficultés liées aux embouteillages, aux grèves de transport et aux restrictions d'accès aux grandes villes pourront être diminuées. Ce qui réduira l'empreinte carbone de notre Institut satisfaisant ainsi une exigence non négligeable de l'UE.

La CFTC demande une réelle information sur le télétravail à destination des encadrants et des agents : c'est une nouvelle situation qui donne des droits et des devoirs pour tous!

De plus la CFTC revendique la programmation de formations pour les encadrants car l'encadrement à distance est différent et il ne s'agirait pas de laisser un encadrant seul face à cette nouvelle situation.

La CFTC demande à ce que les agents bénéficient d'une période d'adaptation de 3 mois assortie d'un délai de prévenance d'1 mois, porté à 3 mois au-delà. Pour la CFTC cette nouvelle organisation doit être un plus et à aucun moment synonyme de souffrance au travail pour les agents!

La CFTC demande qu'un comité de suivi du déploiement du télétravail, en association avec les OS se réunisse d'ici fin 2017 afin d'établir un point d'étape. Cela permettra de connaître les différentes évolutions et situations et ainsi de trouver des solutions rapides et viables si des problèmes se posent.

2/ Un plan technique et matériel

a/ Le matériel est prévu par l'administration

- Les ordinateurs portables désormais sécurisés permettent un usage et une télétransmission des données via Internet dans des conditions optimales de sécurité

- Le télétravailleur devra déclarer un seul lieu de télétravail (domicile, résidence secondaire, télécentre = mairie ou administration conventionnée)
- L'agent conserve son bureau en direction mais ne pourra bénéficier d'un bureau supplémentaire fourni par l'administration. L'équipement supplémentaire en fauteuil ergonomique pourra être financé sur crédits CHSCT

b/ La conformité du lieu d'exercice du télétravail (plusieurs solutions sont proposées actuellement):

Soit, l'administration dépêcherait à ses frais un expert pour contrôler la conformité électrique de l'espace de travail et la mise aux normes resterait à la charge de l'agent, soit l'agent ferait vérifier son installation par un professionnel avec mise aux normes si besoin. La dernière proposition, que l'administration ne mettra pas en place est la possibilité que l'agent fasse une déclaration sur l'honneur de la conformité de son espace de travail.

La CFTC INSEE est favorable à l'intervention d'un technicien agréé et trouvé par l'administration car cela semble plus simple pour les agents. Par ailleurs, nous sommes favorables à une expérimentation sur 2/3 ans qui permettra de mesurer l'efficacité du télétravail à domicile ou en télécentre voire en espace de co-working.

Afin de réussir cette nouvelle organisation, la CFTC INSEE demande également la présence d'un référent télétravail dans chaque Direction Régionale.

3/ Un certain nombre de pré-requis sont nécessaires avant de décliner ce nouveau mode de travail à l'Insee.

La CFTC INSEE sera également vigilante sur ces points:

- Il conviendra de **clarifier le contrôle du travail et de la présence de l'agent** sans qu'il soit exagéré par rapport à un emploi de bureau et en veillant au droit à la déconnexion et à la pause légale minimale de 11 h/jour.
- Afin de suivre les conséquences de ce mode de travail il conviendra d'intégrer **une nouvelle Unité de Travail**, celle des télétravailleurs, dans le DUERP
- Les **frais d'équipement et de consommation téléphonique** seront pris en charge par l'administration lorsque les fonctions de l'agent en télétravail nécessiteront son usage. Dans le cas contraire ils seront à la charge de l'agent
- Le cas échéant **l'impression de documents** pourra se faire les jours où l'agent est au bureau, les frais seront ainsi supportés par l'administration
- Il n'y a **pas de droit systématique à récupération** de jours télétravaillés sauf accord du chef de service pour l'agent qui participe à une réunion ou une formation sur son temps de télétravail

En conclusion si, le télétravail est déjà en place à l'Insee pour des agents ayant une prescription médicale, il a vocation à s'étendre à tous volontaires qui en ferait la demande.

La CFTC INSEE veillera à ce que les coûts matériels induits ne soient pas un frein pour l'administration.

Pour nous, cette évolution dans notre façon de travailler ne peut pleinement réussir que si:

- **la philosophie de ce mode d'organisation est le « gagnant/gagnant »**
- **les tâches « télétravaillables » sont clairement et exhaustivement définies**
- **les agents demandeurs le font en concertation avec leurs collègues et leur chef direct dans un esprit de dialogue quotidien et respectueux.**

La CFTC INSEE porte ce sujet depuis des années. Nous sommes proches de l'aboutissement qui sera « un plus » pour tous les agents. Nous y contribuerons !!!