



# SYNDICALISME INSEE

JUIN 2020

Bulletin d'actualité de la CFDT INSEE

finances.cfdt.fr

DU 16 MARS AU 13 MAI, LES AGENTS DE L'INSEE ONT ÉTÉ CONFINÉS À DOMICILE. ILS ONT ÉTÉ ENQUÊTÉS MI-AVRIL SUR LEUR VÉCU DU CONFINEMENT. LA MAJORITÉ DES AGENTS ÉTANT ÉQUIPÉS D'UN POSTE NOMADE, LES TRAVAUX DE L'INSEE ONT PU SE POURSUIVRE MALGRÉ DES DIFFICULTÉS D'ADAPTATION. GLOBALEMENT BIEN VÉCUE, CETTE PÉRIODE AURA EU LE MÉRITE DE FAIRE AVANCER LA CAUSE DU TÉLÉTRAVAIL AUPRÈS DES HAUTES INSTANCES DÉCISIONNAIRES. LE 5 MAI, LE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL A ÉTÉ PUBLIÉ, ASSOULISSANT ENFIN LE RECOURS À CE MODE DE TRAVAIL. RESTE MAINTENANT À LE DÉCLINER À L'INSEE DÈS LA PHASE TRANSITOIRE EN COURS OÙ TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL SUR SITE SE CÔTOIENT.

## PRIME COVID-19

La prime exceptionnelle pour le COVID-19, d'un montant maximal de 1000€, est destinée aux personnels ayant fait face à un "surcroît de travail significatif durant cette période" et peut bénéficier à la fois aux agents travaillant en contact avec le public et aux télétravailleurs.

Lors du groupe de travail du Comité Technique de Réseau du 21 avril 2020, le Directeur général avait annoncé que, pour l'Insee, le montant de cette prime COVID serait de 300 € et ne concernerait que 10% des agents.

Ce jeudi 4 juin, la Secrétaire générale de l'Insee confirme que le Ministère n'accordera ces 300 € qu'à 550 agents.

Compte tenu de ce faible montant, elle propose de reverser cette somme aux soignants si une majorité des organisations syndicales Insee et le Ministère donnent leur accord.

Dans le cas contraire, le CTR devra en examiner les critères d'attribution.

La CFDT rappelle ses propos exprimés dans le [Flash Info du 23 avril](#) et dans son [point RH hebdomadaire](#) suite à la sortie du décret relatif au versement de cette prime :

Ni le montant de cette prime, ni le nombre d'agents concernés ne reflètent la mobilisation des agents pour assurer les missions de l'État dans des conditions dégradées pendant cette période de confinement.

Cette prime est un sujet polémique, elle crée déjà des tensions entre les agents, en particulier dans les établissements où ont été annoncés les services qui pourraient en bénéficier.

Il ne nous appartient pas de dire quels agents ont été plus méritants que tels autres ou plus exposés.

Cette somme dérisoire de 165 000 € pourrait effectivement être reversée aux personnels soignants ou à toute autre association luttant contre cette pandémie et ses conséquences.

### SOMMAIRE

PRIME COVID 19

ENQUÊTE VÉCU DU CONFINEMENT  
TÉLÉTRAVAIL PHASE TRANSITOIRE

BILAN DU TÉLÉTRAVAIL AU 31  
DÉCEMBRE 2019

DEVENIR DU TÉLÉTRAVAIL  
RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il nous paraît également délicat de demander aux agents qui la recevraient de la reverser à une association dans la mesure où nous ne connaissons pas les situations individuelles.

Enfin, plutôt qu'une prime, la CFDT insiste sur la nécessaire revalorisation des carrières avec la poursuite du PPCR et une revalorisation du point d'indice.

### VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

**Nathalie BAILLY**,  
Secrétaire générale  
06 26 84 65 14

**Marielle BIGOT**,  
Secrétaire générale  
adjointe

**Antony BARILLE**,  
Secrétaire général  
adjoint

**Caroline RENAULT**,  
Pays de la Loire

**Thanh NGUYEN-TU**,  
PACA

**Chantal Cocher**,  
Grand Est

# ENQUÊTE CONFINEMENT

3 898 agents ont répondu à l'enquête confinement menée par la Direction entre le 24 avril et le 6 mai, soit 73 % des agents en poste à l'Insee.

Les agents n'ont pas tous abordé cette situation exceptionnelle de la même manière : si deux tiers des agents affirment bien vivre la situation lors du confinement, un tiers d'entre eux se sent isolé et 10% angoissés.

En moyenne, le stress lié au travail a été moins important pendant cette période de confinement qu'il ne l'est en situation normale (d'après l'enquête de l'Observatoire fin 2019), même si la qualité de vie au travail a, quant à elle, baissé.

La perception de la charge de travail varie considérablement selon les agents : 26 % des agents ont eu l'impression de travailler plus pendant cette période tandis que 42 % ont travaillé moins, voire n'ont pas pu travailler (4%).

La CFDT souligne que les réponses à cette question sont cependant à relativiser en fonction de l'équipement qui était mis à disposition de l'agent, les autorisations de connexion et les gardes d'enfants.

Les agents non équipés d'ordinateur ou n'ayant pas le droit de se connecter n'ont pas eu autant la possibilité de travailler que les autres, et ont probablement été moins nombreux à répondre à l'enquête.

De la même manière, les encadrants apparaissent comme ayant eu l'impression de travailler plus, mais ils étaient plus souvent dotés en ordinateurs nomades et bénéficiaient de plus de plages de connexions que les autres agents.

La disparité des situations des parents d'enfants en garde d'enfants reste difficile à appréhender.

La CFDT rappelle que malgré une garde d'enfants à temps complet, certains agents ont travaillé dès qu'ils le pouvaient. Pour d'autres, en

garde d'enfants à temps partiel, le travail effectué différait peu de celui d'agents qui n'avaient droit qu'à des demi-journées de connexion.

Il est donc important de ne pas sous-évaluer le travail fourni par les agents en garde d'enfants.

Cette enquête donne un éclairage sur le vécu de cette période de confinement et sur cette période de télétravail forcé généralisé. Une analyse plus poussée des réponses des agents pourra servir à appréhender au mieux la croissance du télétravail dans les mois et les années à venir, et les nécessaires adaptations qu'il faudra mettre en place, à la fois sur l'aspect matériel et sur la gestion du collectif de travail.

Par ailleurs, après cette enquête qui a eu lieu pendant le confinement, la CFDT demande à ce qu'une enquête complémentaire soit menée dans quelques mois, afin d'analyser les perceptions des agents sur cette période avec plus de recul.

## BILAN DU TÉLÉTRAVAIL À L'INSEE AU 31 DÉCEMBRE 2019

Il est important de distinguer le télétravail abordé dans ce bilan, volontaire, organisé, et non continu, du télétravail mis en œuvre en urgence pour répondre à la crise sanitaire en cours.

Fin 2019, il y a 17,9 % des agents hors enquêteurs en télétravail à l'Insee. À ces 764 agents, viennent s'y ajouter 28 agents en travail sur site distant (TSD) exerçant donc de manière régulière dans un autre établissement que leur établissement d'affectation habituel.

Le nombre des agents dans l'une de ces situations a donc augmenté de 86,4 % en un an. Cette augmentation ralentit légèrement ce qui démontre un petit effet de seuil logique dans le développement du télétravail.

Parmi les agents en télétravail, 114 le sont suite à une prescription médicale.

La proportion de télétravailleurs reste variable selon les Directions régionales, allant de 9,6 % en Bretagne à 27 % en Corse.

Même si certaines de ces différences peuvent s'expliquer par la situation des établissements, il serait intéressant de mieux analyser cette hétérogénéité.

L'augmentation du télétravail concerne surtout des agents de catégories B et C où il fait plus que doubler en un an. Cela illustre une certaine démocratisation du télétravail.

Ce bilan, très instructif, serait complet si le nombre de refus, ainsi que les motifs pouvaient nous être présentés.

La démocratisation du dispositif et le léger effet de seuil atteint dans son développement semblent confirmer que la phase d'expérimentation est terminée, et qu'elle fût en grande partie réussie.

La révision de la circulaire d'application à l'Insee, demandée depuis près de 2 ans par la CFDT, est donc prévue par la Direction, avec pour objectif une mise en œuvre à partir de 2021.



# DEVENIR DU TÉLÉTRAVAIL

Le 5 mai 2020, le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 vient modifier le décret de 2016 sur le télétravail. Une partie des dispositions du décret sont applicables immédiatement. Pour les autres, la circulaire d'application ministérielle est en cours de discussion.

La circulaire Insee sur le télétravail devra les décliner.

Ce décret, en plus de prendre en compte la possibilité de recours au télétravail de manière urgente en cas de force majeure comme c'est le cas depuis mars 2020, contient des avancées en ce qui concerne le télétravail habituel :

- réduction à un mois du délai d'instruction des demandes,
- réduction de la période d'adaptation nécessaire sur un nouveau poste à 3 mois, celle-ci n'étant plus obligatoire,
- mise en œuvre de moyens techniques pour permettre les réunions à distance,
- possibilité d'exercer le télétravail dans un autre lieu que sa résidence habituelle (tiers lieux, autres administrations...),
- possibilité de bénéficier de jours de télétravail supplémentaires au cours de l'année si les circonstances le justifient (grève des transports par exemple).

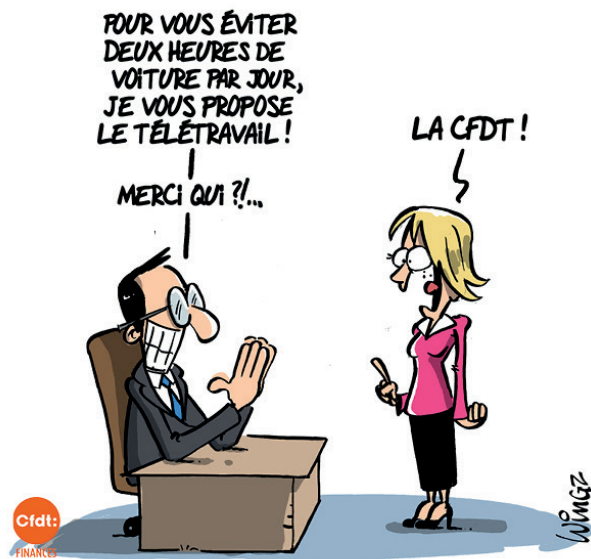
Le contrat de télétravail deviendrait aussi à durée indéterminée et n'a donc plus besoin d'être renouvelé annuellement.

Le nombre de jours télétravaillables prévu est confirmé à 3 par semaine, pouvant être mensualisé.

La CFDT demande une nouvelle fois, une pleine application de ce décret et que cette possibilité soit offerte aux agents de l'Insee. C'est lors du dialogue social autour de la nouvelle circulaire que ce sujet sera abordé.

La CFDT demande également que des contacts soient repris avec les autres Directions de notre Ministère, pour que celles-ci puissent accueillir des agents de l'Insee en télétravail dans leurs locaux (délégation locale de la DGFIP par exemple).

Même si pour la CFDT, ces avancées envisagées sont prometteuses, nous regrettons notamment que la problématique de l'aménagement de poste des agents en situation de handicap ne soit pas évoquée par le décret, ni qu'il ne soit fait état de l'indemnisation forfaitaire obligatoire (matériel, logiciel...) pourtant prévue par la législation nationale de 2016.



Nous rappelons le droit à la déconnexion. Les agents ne sont pas censés se connecter pendant les week-ends, les congés ou les arrêts de maladie. Une réflexion collective sur les outils et la sensibilisation à mettre en œuvre à ce sujet doit être rapidement lancée.

Nous demandons aussi que la modulation annuelle du rythme de télétravail soit possible afin de permettre l'ajustement aux creux et pics de charges de certains services.

Enfin, nous rappelons nos demandes des années précédentes qui, si elles avaient été mises en place, auraient alors permis au télétravail d'urgence des derniers mois de se mettre en place de manière optimale :

- Audit technique des applications et de toutes leurs fonctions (exemple de Capi Gestion) et mutualisation des solutions entre Directions régionales.
- Structuration et professionnalisation des formations, pour les télétravailleurs, pour les managers, et aussi pour l'ensemble des agents sur l'organisation de travail en général et la manière de participer à un collectif de travail avec différentes modalités de travail.

Ces formations pourraient s'enrichir en faisant appel à des intervenants extérieurs riches d'une plus grande expérience concernant le télétravail.

- Guide des bonnes pratiques, élaboré collectivement par un groupe de travail constitué d'agents télétravailleurs, non télétravailleurs et de managers, ces participants pouvant être tirés au sort.

La Direction reçoit enfin positivement ces demandes.

Le principal travail reste donc à faire lors des mois à venir pour la rédaction de la nouvelle circulaire d'application à l'Insee.

La CFDT, précurseur sur ce sujet, continuera d'œuvrer pour le développement de cette modalité de travail, dans le sens de l'intérêt collectif et avec pour but de concilier l'émancipation individuelle et la préservation du collectif de travail.

## POUR ALLER PLUS LOIN

[Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

# TÉLÉTRAVAIL - PHASE TRANSITOIRE

Depuis le 11 mai, la Direction a engagé le retour des agents sur site dans le respect des gestes barrières et de la distanciation sociale. Le taux de présence simultanée sur site initialement limité à 15 % a été déplafonné depuis le 2 juin.

Les encadrants doivent renforcer le collectif de travail, qui a souffert du confinement et de cette longue période de télétravail forcé dans des conditions dégradées. Ainsi, tous les encadrants doivent réunir leur équipe d'ici fin juin sur site hors personnes vulnérables et garde d'enfants, tout en maintenant une forte proportion de leurs agents en télétravail une partie de la semaine.

Les limitations de connexions sont levées à compter du 10 juin.

Une phase transitoire s'amorce donc où les agents et la Direction utiliseront le télétravail en mode flottant, ce qui est devenu possible avec le nouveau décret sur le télétravail.

Cette phase pourrait s'étendre jusqu'au quatrième trimestre, voire au-delà.

La CFDT alerte sur les règles disparates de reprise du travail sur site entre établissements, mais également au sein d'un même établissement en raison du flou sur le taux de reprise et l'organisation des réunions d'équipes.

La Direction indique que les taux de présence entre sites peuvent être différents en raison de la configuration des locaux.

La CFDT rappelle sa demande de dotation en téléphones portables comme modem pour les agents sans internet, maintenant que l'ensemble des agents est doté de postes nomades.

La CFDT demande la possibilité de prendre des récupérations horaires variables et la remise en route de Sirius en dehors des jours de télétravail.

Elle signale que dans la mesure où actuellement, aucun pointage n'est possible et donc aucune récupération prenable, il ne peut être reproché aux agents de ne pas faire leurs 7h30.

La Direction aimerait un retour rapide au pointage, mais celui-ci est freiné par la nécessité de trouver une solution permettant aux agents franciliens de conserver des horaires décalés afin d'éviter les heures de pointe dans les transports en commun.

La Direction indique que l'organisation du télétravail flottant durant cette période transitoire va être formalisée. Un formulaire va être mis à disposition par le DRH.

Les jours de présence et les jours de télétravail pourront être établis via des échanges par messagerie entre l'agent et son supérieur hiérarchique de façon hebdomadaire.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis le 1er janvier 2020, les agents de l'Insee, contractuels et fonctionnaires peuvent demander une rupture conventionnelle.

Cette procédure prévue par la loi de la transformation de la fonction publique est expérimentale pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025.

La Direction indique qu'elle vient en complément des dispositifs permettant de quitter temporairement ou définitivement la Fonction publique (démission, départ volontaire IDV, mise à disposition, disponibilité...)

Les décrets n°2019-1593 du 31 décembre 2019 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 fixent la procédure et l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'arrêté du 6 février 2020 donne le modèle de cette convention.

La CFDT Insee demande l'ajout d'un simulateur et a minima d'un tableau donnant les montants de l'indemnité spécifique en croisant les tranches d'ancienneté et quelques situations échelon grade corps.

Elle demande une information large des agents de l'Insee.

Elle alerte sur les dérives possibles telles que celles vues dans le privé, les pressions qui pourraient être faites pour inciter certains agents au départ.

Elle demande une vigilance sur certains métiers et certaines compétences afin de s'assurer qu'aucun départ n'est bloqué de manière systématique. Avec les dispositifs de formation, il n'y a pas de personne indispensable.

La Direction accepte l'ajout d'un tableau illustratif. Une communication va être organisée dès que possible, sans pour autant faire la promotion de ce dispositif.

Le CSRH a mis à disposition des agents une fiche explicative sur l'OGD.

### POUR ALLER PLUS LOIN...

La CFDT Fonction publique explique et exprime sa position sur ce dispositif avec 2 fiches :


→ [La CFDT Décrypte l'indemnité spécifique](#)

→ [Rupture conventionnelle : pas de blanc seing pour les employeurs](#)

Retrouvez les [documents des groupes de travail du CTR](#) dans la partie ressources humaines de l'intranet.

Je soussigné(e)	Mme <input type="checkbox"/>	M. <input type="checkbox"/>
Nom :	Prénom :	
Date de naissance : / /	<b>ADHÈRE À LA CFDT</b>	
<b>Coordonnées personnelles</b>		
Adresse :	Mél personnel :	
	Téléphone portable :	
<b>Renseignements professionnels</b>		
N° d'agent ou matricule :	Mél prof :	
Direction :		
Service d'affectation :	Téléphone professionnel :	
Ville :	Portable professionnel :	
<b>RÉFÉRENCES POUR LA COTISATION ANNUELLE</b>		
Grade :		
Catégorie (A ou B ou C) :		
Échelon :		
Indice :		
Quotité de travail :		%
Salaire imposable mensuel :		

**Remettez ce bulletin  
à un militant  
ou  
rendez-vous sur  
[finances.cfdt.fr](https://finances.cfdt.fr)**



<b>MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA</b>	
Référence unique de mandat                     (à compléter par le syndicat)	Type de paiement : Récurrent
<p>En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT.</p> <p>Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle.</p> <p>Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.</p>	
CRÉANCIER : CFDT	ICS : FR88ZZZ254894
Coordonnées du syndicat	
Nom du titulaire du compte à débiter	
IBAN du compte à débiter	
Fait à	Le
<b>Signature</b>	

**Mentions légales :** Les données à caractère personnel recueillies sont nécessaires à la gestion de l'adhésion à la CFDT. La base légale de traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent des informations professionnelles, syndicales ou des services liés à son adhésion. Ces données sont à usage exclusif de la CFDT et ne sont pas communiquées à des tiers, ni commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national CFDT, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement.

Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Si elles ne sont pas satisfaites du traitement de leur demande, les personnes disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

L'adhésion à la CFDT ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur <https://monespace.cfdt.fr>. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFDT.