

TÉLÉTRAVAIL

DES DISCUSSIONS RICHES SUR LA CIRCULAIRE

Lors du groupe de travail du CTR du 15 juin 2021, la Direction a présenté la "version zéro" du projet de circulaire sur le télétravail en régime normal.

La CFDT a formulé de nombreuses propositions de modifications afin d'éviter toute interprétation et aller dans le sens d'une plus grande souplesse demandée par les agents.

PROPOSITION "VO" DE LA DIRECTION

La Direction propose qu'à partir du 1er septembre 2021, tout agent puisse demander :

- jusqu'à 2 jours de télétravail fixes par semaine
- 12 jours de télétravail flottants à répartir sur l'année civile,

Ces journées de télétravail sont cumulables dans la limite de 3 par semaine.

La demande est à formuler par courriel en décembre de chaque année pour l'année suivante.

DEMANDE COMMUNE CFDT, CFTC, CFE-CGC SUR LA "VO"

Nous avons rappelé à la Direction que nous souhaitons aboutir à court terme, à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel telle que proposée dans l'accord des administrations dites centrales :

Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail fixes par semaine, et 12 jours de télétravail flottants minimum, dans la limite de 3 jours de télétravail cumulés par semaine, en moyenne mensuelle.

La Direction a indiqué qu'elle ne souhaitait pas dans un premier temps autoriser 3 jours de télétravail hebdomadaires toute l'année. Elle ne tient pas à ce que la majorité des agents soient en télétravail plus de la moitié de l'année.

Dans le cas contraire, la Direction estime qu'il sera nécessaire de repenser l'occupation des locaux et organiser le partage des bureaux. De plus, un agent ayant au moins 3 jours de télétravail pourra être considéré comme totalement autonome et serait à mettre au forfait.

Ainsi, dans un telle configuration, la Direction craint que le collectif soit impacté.

La CFDT entend les craintes de la Direction par rapport au collectif et à la moindre utilisation des locaux du fait du télétravail. Mais elle rappelle que ce n'est pas le présentiel qui crée le collectif, même s'il y contribue en partie.

Comme cela est relevé dans le rapport de l'Inspection générale sur les méthodes de travail à distance, le collectif est avant tout insufflé par le manager de proximité qui veille à instaurer et maintenir une communication respectueuse et une collaboration entre les membres de son équipe et lui-même.

En ce qui concerne l'impact du télétravail sur l'utilisation des locaux, en situation normale, les agents ne prendront pas tous 3 jours de télétravail par semaine (fixes + flottants). Ainsi les locaux resteront utilisés.

La question du réaménagement des espaces reste cependant d'actualité pour tenir compte des baisses d'effectifs conséquentes qui ont laissé des bureaux vides et pour réduire leur impact environnemental tout en améliorant la qualité de vie au travail.

Pour répondre aux préoccupations de la Direction, ainsi qu'aux demandes des agents, la **CFDT**, la **CFTC** et la **CFE-CGC** proposent :

- Pour l'agent bénéficiant de 1,5 ou 2 jours de télétravail fixes alors stock de 20 jours flottants
- Pour l'agent bénéficiant de 0,5 ou 1 jour de télétravail fixes alors stock de 30 jours flottants
- Pour l'agent ne bénéficiant pas de jour de télétravail fixe alors stock de 45 jours flottants

DEMANDES DE COMPLÉMENT DE LA CFDT SUR LE PROJET DE CIRCULAIRE

Plusieurs modifications et compléments doivent être apportés au projet de circulaire afin de limiter au maximum les interprétations :

Législation

La CFDT demande l'ajout des références au décret n°2020-524 du 5 mai 2020, modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016, ainsi que la référence à la circulaire Insee sur le télétravail en situation exceptionnelle du 3 juillet 2020.

Dérogation

La CFDT demande l'ajout des dérogations au maximum de jours de télétravail autorisé (handicap, grossesse...) qui ne sont indiquées ni dans la circulaire en régime normal proposée, ni dans celle des situations exceptionnelles.

Déconnexion

Le principe du droit à la déconnexion n'est plus inscrit dans la version zéro alors qu'il y était dans la circulaire précédente.

La CFDT demande d'ajouter la référence à la charte du temps et de rappeler que le guide des autorisations d'absences s'applique aux agents en situation de télétravail.

Temps de télétravail

La CFDT demande que soit précisé que le télétravail peut être accordé à tous les agents (titulaire, stagiaire, contractuel apprenti) quelle que soit leur quotité de travail.

Elle demande que soit également précisé que le télétravail peut être pris par demi-journées, comme actuellement.

Elle signale que des équipes sont contraintes de travailler sur site une partie de l'année. Afin de ne pas les pénaliser, il est nécessaire de préciser que le télétravail se comptabilise en cumul mensuel.

Demande de télétravail

La circulaire indique que l'encadrant accueillant un nouvel agent bénéficiant d'un régime de télétravail devra réévaluer ses droits au télétravail.

La CFDT demande de préciser les modalités de cette évaluation, car cela veut dire qu'un agent issu d'une mobilité interne ou géographique, ou d'un détachement n'aura pas à refaire de demande écrite.

Pour les autres agents, la Direction choisit par facilité de ne permettre qu'une demande, en décembre pour l'année suivante et une au moment du lancement de la nouvelle circulaire. Or, ce choix est incohérent avec les principes généraux et crée une inéquité de traitement entre les agents déjà en situation de télétravail et les autres. De plus, ni les stagiaires, ni les agents arrivés en cours d'année non déjà télétravailleurs ne pourront en bénéficier. Enfin, ce choix d'une seule campagne va entraîner une accumulation de dossiers à traiter dans un temps restreint pour les encadrants.

Nous demandons donc que les demandes puissent être examinées au fil de l'eau.

Motif de refus et raison de service

La CFDT demande que le recours aux raisons de service ne soit pas invoqué trop souvent dans la mesure où les agents ont montré durant la période de crise que les missions étaient réalisables très majoritairement à distance.

RGPD

La Direction tolère l'usage du matériel informatique personnel pour traiter des données de l'Insee si celui-ci est correctement protégé (antivirus à jour notamment). Elle tolère également l'usage de support de stockage externe.

La CFDT alerte sur le respect du Règlement Général sur la Protection des Données si des données personnelles étaient laissées sur un matériel personnel. Elle demande de privilégier l'usage du nomade prêté par la Direction.

Formation et accompagnement

La CFDT rappelle la nécessité d'accompagner et de former les agents et les encadrants dans cette nouvelle organisation du travail.

Une communication sur la mise en pratique de la circulaire sera également nécessaire après sa validation par la Direction.

Accidents de service

En cas d'accident survenu pendant la période de télétravail, l'agent doit en informer ou en faire informer dans les 48 heures l'administration par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique. Dans le même délai, il devra apporter toutes les pièces nécessaires à l'examen de son dossier.

La CFDT demande de préciser que c'est le SAR ou la CPAR ou le CSRH qui gère les déclarations de services. Celles-ci ne doivent en effet pas transiter par le supérieur hiérarchique.

Recours

En cas de désaccord sur le télétravail, l'agent peut effectuer un recours en CAP ou en CCP.

La CFDT demande de rajouter les autres étapes des recours et les délais de saisine.

Frais

La CFDT demande d'intégrer un paragraphe sur l'indemnisation des frais liés au télétravail. En effet, les [discussions en cours au niveau Fonction publique](#) semblent s'orienter vers un accord d'ici l'été 2021.

Nous demandons le remboursement des frais engagés par le télétravailleur au titre de l'équipement de son environnement de travail, par exemple 250€ pour la première année et une centaine d'euros les années suivantes.

PROPOSITION "V1" DE LA DIRECTION POUR LE CTR DU 1ER JUILLET

Suite à notre proposition, la Direction accepte la possibilité de 3 régimes de télétravail fixes, mais reste sur un nombre minimal de jours de télétravail flottants fixé à 12 par an.

Les agents, quels que soient leur statut et leur régime de travail (temps partiel), peuvent choisir entre trois régimes :

- Aucun jour fixe et XX jours de télétravail flottants,
- Un jour fixe et YY jours de télétravail flottants,
- Deux jours fixes et 12 jours de télétravail flottants.

L'agent ne pourra effectuer plus de trois jours en télétravail par semaine en moyenne calculée sur un mois civil. La Direction propose une clause de revoyure dans un an avec un bilan.

La CFDT, la CFTC et la CFE CGC maintiennent leur demande ci-dessus pour la discussion en CTR.

MODALITÉS PRATIQUES

L'agent adresse à son responsable hiérarchique une demande par courriel précisant :

- La quotité de télétravail souhaitée,
- Les horaires de travail,
- Les lieux d'exercice du télétravail,
- Le nombre de jours fixes hebdomadaires télétravaillés souhaité,
- Le nombre de jours flottants annuels télétravaillés,
- Un numéro téléphonique fixe ou mobile pour le joindre.

Après accord du supérieur hiérarchique, l'agent entre ces journées dans l'outil Sirhius. Il n'est plus demandé d'attestation de conformité électrique, ni de certification de débit.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les [documents du groupe de travail du CTR](#) sur l'intranet Insee

Adhérents, [venez discuter sur l'espace adhérent sur les sujets du télétravail](#)

VOS REPRÉSENTANTS CFDT

Nathalie Bailly,
Secrétaire générale
06 26 84 65 14
Stéphane Dupin

Antony Barillé,
Secrétaire général
adjoint