

TRAVAIL EN MODE HYBRIDE UNE ÉVOLUTION MAJEURE ET DURABLE

LA CRISE SANITAIRE A BOULEVERSÉ NOTRE ORGANISATION DU TRAVAIL AVEC LE RECOURS MASSIF AU TÉLÉTRAVAIL. ELLE A ACCÉLÉRÉ LES DISCUSSIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL AU NIVEAU DE LA FONCTION PUBLIQUE, MAIS AUSSI DE L'INSEE, AUTORISANT AINSI JUSQU'À 2 JOURS DE TÉLÉTRAVAIL FIXE PAR SEMAINE. CETTE MODIFICATION PROFONDE DES MODES DE TRAVAIL EXIGE DÉSORMAIS UNE ADAPTATION DE CHACUN, QUE LE PROJET {NO}²TE, PRÉSENTÉ AUX ÉLUS DU CTR LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU 4 NOVEMBRE 2021, A POUR BUT DE FACILITER POUR 2021 ET 2022.

POUR LA CFDT, L'APPARITION DU TRAVAIL HYBRIDE S'INSCRIT DANS UN PROCESSUS DYNAMIQUE ALLANT AU-DELÀ MÊME DE LA DURÉE DU PROJET. ELLE RESTERA ATTENTIVE AUX CHANGEMENTS QUI S'OPÉRERONT AU FIL DU TEMPS.

UN ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT POUR 2 ANS

Le projet {NO}²TE -Nouvelle(s) Organisation(s) et Nouveaux Outils pour Travailler Ensemble-, démarré en janvier 2021, doit s'étendre sur deux ans jusqu'à décembre 2022.

Lors de la 1ère phase, 2 équipes volontaires accompagnées par un prestataire extérieur ont expérimenté une série de recommandations découlant de la réflexion de 8 groupes de travail.

La phase 2, commencée en septembre, vise la généralisation de ces recommandations auprès de l'ensemble des agents via un plan d'accompagnement au changement et des formations.

Elle comprend également l'accompagnement de managers et des équipes qui en expriment le besoin par un prestataire extérieur.

Pour la Direction, l'ensemble des équipes devra être opérationnel en travail hybride à partir de fin 2022, date à laquelle s'achèvera le projet.

Pour la CFDT, la nécessité de développer de nouveaux outils et une nouvelle organisation continuera au-delà de la fin du projet, afin de permettre à tous les agents de s'adapter aux évolutions futures. Elle demande de la bienveillance envers les équipes, les agents et les managers sur la durée, chacun n'ayant pas le même rythme d'adaptation pour des raisons diverses.

DE L'IMPORTANCE DE RECRÉER DU "LIEN SOCIAL"

Les confinements successifs ont créé des situations difficiles affectant le collectif de travail, notamment en réduisant les moments de convivialité en présentiel. Pour l'Inspection générale, la communication à distance s'avère par nature plus difficile, car les attitudes des individus sont moins bien perçues. Elle exacerbe les ressentis.

Le projet souligne le défi et la nécessité pour les managers de recréer du 'lien social' et un 'bien-vivre ensemble' dans le contexte de télétravail massif.

Il s'agit donc pour le manager :

- de renforcer la dimension humaine du management via davantage d'écoute, d'attention, de concentration sur les faits et les ressentis des agents,
- de développer la confiance, la responsabilisation et la reconnaissance de la contribution de l'agent,
- d'être également attentif à l'équité entre chaque agent en termes de charge de travail et de suivi, que celui-ci soit en présentiel ou distanciel.

La CFDT approuve le bon sens de ces mesures. Elle rappelle à nouveau l'existence de conflits internes avant la crise sanitaire dans certaines équipes. En parallèle de la mise en place des accompagnements prévus pour l'organisation en mode hybride, il est nécessaire d'engager la résolution de ces problèmes, si besoin avec un intervenant extérieur neutre (médiateur, psychologue du travail, médecin ...).

COMPTE-RENDU
DE GROUPE DE
TRAVAIL, COMITÉ
TECHNIQUE DE
RÉSEAU, TRAVAIL
EN MODE HYBRIDE
NOVEMBRE 2021



DE L'IMPORTANCE DE BIEN S'ÉQUIPER

Le projet {NO}²TE met en avant la nécessité de bien s'outiller pour le travail en mode hybride et identifie plusieurs outils selon les différents besoins sans plus de détails :

- le poste nomade,
- la messagerie classique Outlook,
- le téléphone,
- un outil de webconférence comme Zoom,
- un outil de messagerie instantanée comme Tchap ou Signal pour les échanges,
- un outil de gestion de projet de type Trello.

Il s'agit aussi, dans le projet, de se former et de bien maîtriser ces outils.

La CFDT insiste sur l'importance d'homogénéiser et de limiter raisonnablement le nombre d'outils nécessaires au travail en mode hybride à l'Insee. Elle souligne que la multiplication des outils risque de rendre leur consultation et leur utilisation trop chronophage et de dilapider inutilement du temps et de l'énergie en formations et accompagnements divers.

Le droit à la déconnexion doit également être préservé. Il est donc essentiel que les outils choisis préservent la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.

La CFDT réitère sa demande de pouvoir disposer d'un téléphone professionnel pour les agents en télétravail qui en ont besoin et qui le souhaitent.

La Direction avait répondu ne pas pouvoir fournir à chaque agent un téléphone mobile pour des raisons de manque en personnel pour garantir la maintenance de ce matériel. Elle assure avoir cependant équipé l'ensemble des agents qui en ont le plus besoin ou qui en ont formulé la demande.

Elle précise qu'il s'agit là d'un vrai sujet de fond, la DSI étant sur le point de lancer un projet à moyen terme pour réfléchir à une alternative au téléphone professionnel : offres disponibles, téléphonie IP, téléphonie embarquée,... avec, à l'appui, la maintenance et la sécurité qui s'imposent.

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14

Chantal Cocher
Stéphane Dupin

DE L'IMPORTANCE DU CADRAGE ET DES TEXTES FONDATEURS

Pour la CFDT, **il importe de réviser un certain nombre de textes de cadrage** afin qu'ils intègrent cette transformation culturelle. Plus particulièrement, **elle renouvelle sa demande d'adaptation de la charte du temps**, dont la dernière version date de 2012.

Une fois modifiée pour **intégrer le travail hybride et le droit à la déconnexion**, cette charte devra faire l'objet d'une large communication auprès des agents.

La CFDT souhaite que cette charte du temps puisse être accompagnée par un document moins formel tel qu'un **guide des bonnes pratiques du télétravail à l'Insee**.

La Direction assure que la charte du temps et de la déconnexion constitue un des livrables du projet, en s'appuyant éventuellement sur les chartes de l'Administration centrale du Ministère. Elle ne s'avance pas, pour autant, à communiquer une échéance.

Elle reconnaît que les bonnes pratiques, discutées pendant les formations, les échanges et l'accompagnement des équipes dans le cadre du projet {NO}²TE, ne suffiront pas à elles seules à faire émerger et à ancrer les bons réflexes. Un travail de fond est à envisager à plus long terme.

La CFDT rappelle, à nouveau, sa demande de mise à jour de la circulaire télétravail pérenne en conformité avec l'accord télétravail Fonction publique signé le 13 juillet 2021.

La Direction n'apporte pas de réponse et le calendrier des réunions en dialogue social ne prévoit rien avant l'année prochaine.

POUR ALLER PLUS LOIN

- [Rendre effectif le droit à la déconnexion à l'Insee](#)
- [Le Secrétariat Général de l'Insee en pleine réforme de l'organisation du travail](#)
- [Rapport de l'IG](#) sur les méthodes de travail à distance
- Retrouvez les [documents du groupe de travail du CTR](#) sur l'intranet Agora ou sur l'intranet Symphonie

PROCHAINES RÉUNIONS

GT CTR du 30 novembre :

DSE : Sirene 4, rapport d'activité

CTR du 7 décembre :

DSDS / DRH : circulaire relative aux conditions d'emploi des enquêtrices et enquêteurs, révision

DRH : Rifseep des Administrateurs et Inspecteurs généraux - 1er bilan télétravail

DCVCT : HSCT : bilan handicap et SST

GT CTR du 9 décembre :

DAFPTM : organisation des travaux (suites CDPTT)

DRH : plan d'action sur la formation, contractuels A, B et C

GT CTR du 14 décembre :

DDAR : rapport d'activité, situation de la DIRAG