

CHARTRE DU TEMPS ET DE LA DÉCONNEXION UN TEXTE EN ÉCRITURE

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CSA DU 8 FÉVRIER 2023, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL UNE ÉBAUCHE DE LA CHARTRE DU TEMPS ET DE LA DÉCONNEXION À L'INSEE.

LA CFDT EST SATISFAITE DE POUVOIR ENFIN INTÉGRER LES PRINCIPES DU DROIT À LA DÉCONNEXION DANS LA CHARTRE DU TEMPS DE 2012. EN REVANCHE LE PROJET PRÉSENTÉ NÉCESSITE UNE RÉORGANISATION COMPLÈTE AFIN D'ABOUTIR À UN TEXTE QUI NE SOIT PAS SUJET À INTERPRÉTATIONS. UNE SECONDE CHARTRE POURRAIT ÉGALEMENT ÊTRE RÉDIGÉE À DESTINATION DES ENQUÊTEURS.

UNE CHARTRE POUR QUOI ?

L'élaboration de charte du droit à la déconnexion, charte du temps ou plan d'actions est prévue dans l'accord télétravail du 11 juillet 2022. Celui-ci prévoyait qu'elles feraient l'objet de concertations pour la fin 2022 et seront adoptées au plus tard à la fin du 1er semestre 2023.

Le droit à la déconnexion est explicitement inscrit dans l'accord inter Fonctions Publiques du 13 juillet 2021.

Il apparaît même dès 2017 dans la loi avec l'extension de l'usage du numérique dans la vie professionnelle.

En 2016, la question des difficultés de gestion du temps et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est soulevée dans le Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique de mai 2016.

Avec la montée en puissance du télétravail, la CFDT alerte depuis de nombreuses années les directions sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Lors des négociations sur le télétravail au ministère et à la Fonction publique, elle est restée vigilante pour que le droit à la déconnexion soit inscrit dans l'accord (cf. [tract CFDT Finances](#)).

À l'Insee, une [charte du temps existe depuis 2012](#). La Direction a décidé en 2021 de la refondre pour y intégrer le droit à la déconnexion.

Un groupe de travail réunissant l'unité coordination des activités transversales (UCAT), la Direction des Ressources Humaines et des acteurs de la prévention DG et DR s'y est attelé.

La Direction souligne l'importance de ce document, qui servira de référence pour l'organisation du travail et du temps de travail.

Cette charte doit résulter d'un consensus maximal entre les syndicats et la Direction.

Les thématiques de la charte recouvrent les horaires de travail, l'organisation du travail et l'utilisation des outils de communication.

Il est ponctué par des encarts sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Une annexe est consacrée à l'organisation des réunions, la dernière révision du guide des réunions datant de 2017.

La CFDT approuve le rappel de la réglementation sur le temps travail dès le début du projet de charte : **la réglementation porte en elle-même le principe de la déconnexion**, L'introduction des modalités du droit à la déconnexion dans la charte de 2012 est une nécessité.

Pour la CFDT, une révision de l'organisation et de la rédaction du document est nécessaire pour en faire une charte diffusable à tous les agents. Le texte présenté est confus et le projet manque de clarté.

COMPTE-RENDU
DE GROUPE DE
TRAVAIL DU CSA,
8 FÉVRIER 2023



VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

Nathalie Bailly
Alexandra Petit

Stéphane Dupin
Valérie Villacres

UNE CHARTE POUR QUI ?

La charte du temps en vigueur, établie en 2012, s'adresse à tous les agents travaillant en bureau.

La réglementation sur le temps de travail concerne, quant à elle, tous les agents.

La [circulaire sur les cycles de travail à l'Insee](#) s'applique à tous les agents soumis aux horaires variables.

La CFDT signale que **les enquêteurs et les superviseurs sont aussi concernés par le droit à la déconnexion même s'ils n'ont pas les mêmes horaires qu'un agent en bureau.**

Elle s'étonne qu'ils soient contactés pendant leur(s) congé(s) ou arrêt(s) maladie, par téléphone.

La CFDT souhaite que la cible soit clairement mentionnée en introduction de la future charte du temps et de la déconnexion.

Elle propose de **rédiger une charte spécifique pour les enquêteurs** ou d'indiquer les agents concernés pour chaque point.

La Direction indique qu'en effet, une grande partie de la charte s'applique à tous les agents Insee. Elle reconnaît cependant la difficulté à laquelle son écriture se heurte pour s'adresser à des publics différents.

La Direction dit qu'elle retravaillera le texte en essayant d'y différencier les agents par type, sinon de proposer une charte miroir, ce qui, ajoute-elle, sera l'occasion de se poser « quelques bonnes questions ».

La CFDT insiste sur la nécessité de travailler le texte avec les différentes catégories d'agents concernés.

RÉGLEMENTATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail annuel effectif dû est de 1 607 heures maximum.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :

- La **durée hebdomadaire** du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
- Le **repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.
- La **durée quotidienne** du travail ne peut excéder 10 heures.
- Les agents bénéficient d'un **repos minimum quotidien** de 11 heures.
- L'**amplitude maximale de la journée de travail** est fixée à 12 heures.
- Le **travail de nuit** comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause** d'une durée minimale de 20 minutes.

UNE MENTION PARTICULIÈRE POUR LES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

À la demande des élus, la Direction se dit tout à fait favorable de mentionner dans la charte, que les nouveaux outils de connexion (Outlook, Tchap, Zoom© et Symphonie) ne peuvent pas être utilisés à des fins de contrôle, de surveillance ou de management, de quelque manière que ce soit.

En outre, elle souligne être ouverte pour une discussion avec les élus sur la façon dont ces outils sont bien ou mal utilisés depuis leur généralisation. Plus largement, une discussion sur les règles de connexion, l'impact sur la santé au travail, l'organisation et le droit du travail pourrait être organisée.

UNE LARGE COMMUNICATION POUR LA CHARTE

La Direction prévoit un plan de communication interne sur la Charte du temps et de la déconnexion.

La charte n'a pas vocation à être simplement mise en ligne sur l'intranet Symphonie.

Parmi les supports, sont également envisagés l'*Info encadrants* pour les managers, les Flash RH pour tous les agents et des vidéos thématiques.

Des interventions en réunions, séminaires seront également programmées.

Enfin, des formations seront déployées sur le management, la gestion du temps et l'utilisation des outils.

L'objectif de cette communication est de faire passer les « messages » sur les bonnes pratiques en les répétant sous différents formats et via divers supports.

La CFDT approuve cette large communication. Il est nécessaire d'aborder les bonnes pratiques rendant effectif le droit à la déconnexion dès l'entrée dans la vie active.

Elle souhaite que la Direction s'assure de l'ajout de modules dédiés dans les cursus du CEFIL et du GENES.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les documents du groupe de travail du CTR sur [Symphonie](#)

Prochaine réunion sur le sujet

Un nouveau projet de charte du temps et du droit à la déconnexion sera discuté en CSA. La version définitive sera soumise au vote des élus.

La CFDT transmet ses propositions afin d'aboutir à un texte ne laissant la place à aucune interprétation.