



La lettre du Snadige N°31

Que de fois la direction ne tient pas ses promesses !

La charte du temps et le télétravail

Au CTR du 18 septembre 2012 voilà plus d'une année, a été adoptée la charte du temps. Depuis que s'est-il passé dans la gestion de votre temps à l'Institut ? Les déclinaisons de la charte prévues par service existent-elles ?

La CGC avait formulé en particulier sur ce sujet 2 vœux :

Le premier demandait que soit fait un bilan des dépassements d'horaires variables en termes de quantité d'heures travaillées non rémunérées. Le bilan social ne répondant toujours pas à cette demande pourtant acceptée de la direction, la CGC a renouvelé son vœu en juillet 2013. Cet indicateur de la surcharge de travail n'est toujours pas fourni et pourtant le ressenti de cette surcharge des agents en particulier d'encadrement est bien une réalité. La connaissance du volume des écrêtages journaliers, hebdomadaires et mensuels permettrait d'objectiver le phénomène pour ensuite prendre les mesures adaptées.

Concernant le deuxième vœu, les élus en CTR demandaient que « **le bilan du télétravail** établi fin 2012 soit diffusé à l'ensemble des agents et qu'une réflexion soit engagée visant à proposer une politique en la matière pour juin 2013 ». Ce vœu a été adopté et la direction s'était engagée à faire un bilan pour la fin 2012 des expériences déjà menées et à proposer cette politique ; tout ceci constituait des objectifs du DVRH.

A ce jour, pas de bilan et la politique nous la connaissons : oui à certains, non à d'autres sans aucune transparence ni critères, seul le fait du prince prévaut sur ce sujet. Nous avons dénoncé cette pratique directionnelle qui consiste à décider sans aucune concertation ni règle au mépris du droit élémentaire des agents en dehors de toute convention qui encadre la pratique de ce mode de travail. Oui il se pratique déjà très largement à l'Insee de façon abusive sans aucun encadrement pour la plupart par des cadres supérieurs de la DG et il est refusé à d'autres sans aucune motivation juridique dans des situations de mobilité extrême, ce qui pourtant apporterait un certain bien-être au travail à ces agents. Et nous revendiquons que le bien être au travail est la clé de l'efficacité. La CGC connaît bien ces questions, le stress qui concerne particulièrement l'encadrement a été reconnu grâce à la CGC comme maladie professionnelle. Le Dr Bernard Salengro médecin du travail, fondateur de l'observatoire du Stress CFE-CGC, alerte régulièrement sur ces questions : « attention au temps de travail élastique : le télétravail devrait idéalement permettre de trouver des solutions au problème de mobilité notamment. La réalité est tout autre. Les employeurs fournissent à leurs salariés des téléphones et des ordinateurs portables qui rendent le travail élastique. On continue à travailler chez soi ou dans les

Snadige.free.fr
Octobre 2013
CFE-CGC

transports. On est dans la surcharge mentale, la perte de sens. Pour les cadres plus nombreux en Ile de France qu'ailleurs, le stress occasionné par ces outils est couplé à des temps de trajet très importants. L'impact en termes de santé est insidieux et considérable : maladies cardio-vasculaires, dépression, troubles neuropsychiques. C'est une véritable épidémie ! ».

La CGC est favorable à étendre la possibilité aux agents de travailler à partir d'un autre établissement de l'Insee que celui dans lequel ils sont affectés dans la mesure où cela ne perturbe pas l'organisation des travaux. Cette forme de télétravail permet aux agents d'allier une partie de leurs contraintes personnelles avec un emploi conforme à leurs souhaits et compétences. En cette période de réorganisation, qui peut se permettre de renforcer des contraintes là où elles pourraient être atténuées. D'ailleurs, avec le millier d'enquêteurs sous NCEE la direction a validé dans les faits le télétravail au sein de l'Institut.

Les postes de directeurs de projets et experts de haut niveau

Au CTR du 10 mai 2012, la CGC a formulé un vœu demandant le développement de ces postes fonctionnels à l'Insee à l'instar de ce qui se pratique dans les autres directions de Bercy et dans les autres ministères La réflexion était en cours à l'époque et la direction devait définir sa stratégie. Un an et demi après c'est le point mort voire la régression. Pourtant le secrétaire général de Bercy avait donné son accord dès 2009.

La réforme du statut des administrateurs et des inspecteurs généraux

En 2010 lors d'un vœu en CTR à la demande la CGC, un groupe de travail avait été acté pour la mise au point de la réforme statutaire, il n'a jamais vu le jour ! Depuis une mission IG commanditée en 2011 pour faire patienter ...et un rapport sorti en 2013 après le départ de la secrétaire générale. La CGC a préparé un dossier complet de cette réforme comprenant un rapport de présentation, un projet de statut et un projet de grille indiciaire, dossier qui a été fourni au nouveau Secrétaire général dès la première entrevue fin avril. L'objectif que nous poursuivons depuis 2 ans est une mise en place de cette réforme dans la foulée de la celle du corps des administrateurs civils revalorisé en janvier 2012. Nous avons déjà alerté la direction sur le fait que si un projet n'était pas sérieusement discuté avec les élus en CAP dès la rentrée de septembre de 2013, cette réforme ne pourrait pas être effective en janvier 2014. Les corps des administrateurs et des IG seraient alors la lanterne rouge des corps équivalents tous revalorisés depuis 5 ans. Mais peut-être est-ce le souhait de la direction !¹

La PFR jamais mise en place pour les cadres supérieurs à l'Insee

Il y a plusieurs années, lors d'un CTR la CGC a demandé la création d'un groupe de travail pour étudier la faisabilité de la mise en place de la PFR pour l'encadrement supérieur à l'Insee. Le principe du groupe a été acté mais ne s'est jamais traduite dans les faits malgré des demandes réitérées. Une perte nette pour les cadres de l'Insee puisque cette réforme aurait eu pour résultat une cotation claire des postes et une revalorisation du montant indemnitaire. Finalement aujourd'hui la PFR est enterrée et remplacée par la création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFEPP) qui va être mis en place avant la fin de 2013 en commençant par les catégories C. Nous demandons à ce que l'Insee ne soit pas encore la lanterne rouge.

La direction de l'institut contrairement aux autres directions et ministères ne manifeste pas de soutien à ses cadres : est-ce par idéologie ? par pression syndicale ? Il ne faut pas s'étonner de la surenchère de certains face à ce déséquilibre, ni de la lente démobilisation de l'encadrement au risque d'une perte d'efficacité.

¹ Ah enfin une réunion le 15 novembre mais toujours sans le Directeur général et le Secrétaire général, il ne faudrait pas aller trop vite à décider !!!!