

## Unité & indépendance

Le compte rendu des élus de la liste CGT et SUD du Comité technique de l'Insee

DÉCEMBRE 2013

### Compte-rendu du CTR

#### Hygiène, sécurité et conditions de travail du 28 novembre 2013

Ce comité technique a montré une direction de l'Insee très décevante sur les questions de santé au travail. En particulier, le DG a annoncé en préambule qu'il refusait, « par principe », de répondre aux résolutions déposées par nos syndicats, au motif qu'elles lui étaient parvenues trop tard. Une position de principe inadmissible lorsqu'il s'agit de la santé des agents !

#### Une première partie du CT a été consacrée à d'autres points :

- Arrêtés de restructuration

#### Liste des travaux transférés ouvrant droit à primes de restructuration

Nous votons contre ce premier arrêté : la direction refuse en effet de reconnaître comme des restructurations les transferts entre établissements autres que les transferts vers les CSM ! Pourtant, la situation est la même pour tous les agents dont le travail est supprimé, quelle que soit la destination des transferts.

#### Prolongation de l'arrêté de restructuration du SIN d'Aix

Nous nous abstenons sur la prolongation de l'arrêté de restructuration du SINA : jusqu'à présent, la direction n'a pas appliqué l'arrêté aux agents restés sur le site, alors que rien ne l'empêche dans sa rédaction !

- Concours / carrières :

La direction nous présente un **projet de réforme du concours de B principal** reposant sur la suppression de l'épreuve de résumé à l'écrit et la constitution pour l'oral d'un dossier de 6 pages pour la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) : nous rappelons que cette réforme est une initiative de la direction qui ne répond pas aux revendications des agents, et que ce projet est beaucoup trop complexe et lourd pour un simple passage de grade, alors que nous revendiquons une carrière linéaire pour tous les agents dans tous les corps. Par ailleurs, dans son projet, la direction demande aux agents de valoriser des parcours professionnels qu'ils n'ont souvent pas choisis en raison des suppressions de travaux dans les établissements, ou encore de se projeter dans un parcours futur dont ils n'ont pas la maîtrise !

**Le projet de la direction est rejeté à l'unanimité des organisations syndicales.**

L'ensemble des sections CGT et SUD ont préparé ce Comité Technique.

Pour nous joindre :

[:DG75-Syndicat national CGT](#)

[:DG75-Syndicat national SUD](#)

#### Calendrier des prochains CT

**23 janvier 2014: Sécurité des systèmes d'information et dossier DOM**

Nos élus en CT :

<http://www.cgtinsee.org/ctp/ctpinternet.htm>

La direction de l'Insee annonce également (sans nous consulter) que **l'organisation du concours de catégorie C** se fera **dans un cadre interministériel**, via le ministère de l'éducation nationale. Nous protestons contre ce choix : le concours a lieu seulement à Paris et dans les Dom et 5 € de frais d'inscription sont demandés. Le trajet de train est à la charge des candidats. **L'Insee recrute les agents C chez les riches !**

**Sur les carrières, nous présentons une résolution réaffirmant nos revendications pour tous les agents :**

*Le CTR demande une réelle politique de qualification et de valorisation des carrières de l'ensemble des agents de l'institut, et notamment :*

- la titularisation immédiate des Berkanienis,
- le reclassement immédiat en échelle 4 de tous les agents C de l'échelle 3,
- un plan massif de qualification de C en B,
- la mise en place immédiate du concours interne spécial de B en A,
- la mise en place immédiate de l'examen professionnel d'accès à la catégorie 1 d'enquêteur,
- une possibilité de titularisation pour tous les chargés de mission exclus de la loi Sauvadet,
- l'augmentation des taux de promotion dans tous les grades,
- un plan ministériel de qualification conséquent pour toutes les catégories.

**La résolution est adoptée : 9 pour (CGT et SUD, CFDT, FO) et 1 abstention (CGC). Le DG refuse d'y répondre.**

## **Volet santé au travail**

Deux points précis se posaient avant l'étude du bilan général de l'année 2012 et les perspectives et orientations pour 2014 : le bilan de la nouvelle organisation des ressources humaines et les suites de l'expertise externe du SIN d'Aix-en-Provence

### **L'organisation des ressources humaines et Sirhius**

**Nous remettons à la direction une pétition signée par près de 1 000 agents**, qui reprend les revendications que nous portons depuis longtemps. Avec les agents, nous demandons à nouveau : l'abandon du raccord du volet paie à Sirhius, et l'étude dès à présent d'une autre solution. ; le maintien d'une gestion de proximité dans les établissements, et notamment le retour de l'entièreté de la gestion des temps et absences dans les services administratifs des établissements avec les effectifs appropriés ; que les agents du CSRH en charge de la gestion administrative bénéficient du soutien et des moyens nécessaires pour une gestion humaine.

S'agissant de Sirhius, un questionnaire rempli par également près de 1 000 agents montre une insatisfaction face à un système déshumanisé. Si on est à temps plein, jamais malade, jamais en mission, et jamais oublieux d'un badgeage, tout va bien !! Dans le cas contraire...tout peut aller très mal et personne dans votre établissement ne pourra intervenir pour régler votre situation.

Du côté gestion et organisation de la RH, les agents RH des établissements se trouvent dépossédés de la faculté de résoudre les problèmes rencontrés par leurs collègues, tandis que ceux du CSRH font face à une organisation ne laissant aucune place à l'humanité (interdiction d'être en contact direct avec les agents gérés ou même avec les agents RH des établissements, agents changés d'équipe du jour au lendemain...). Aucune relation, à part entre les chefs, n'est mise en place pour partager les pratiques entre la DG, les établissements et le CSRH. Bref une gestion ne permettant pas aux gestionnaires de rendre le service qu'on attend d'eux.

La direction n'a pas été sensible à la fragilisation qu'induit un tel système. Pour elle, les dysfonctionnements rencontrés sont inévitables en début de mise en route, et sont en cours de règlement par simple ajustement des paramètres techniques de Sirhius. Aucune réponse n'est apportée sur les aspects organisationnels et humains que nous soulignons. Alors qu'au dernier CTR, la direction avait ouvert la porte pour le retour de la gestion des temps et absences au niveau local, elle ne mentionne plus cette possibilité. Les sites gestionnaires de payes ont changé sans que les agents en soient informés. Là encore, la direction ne juge pas cela nécessaire, parce que les agents n'ont pas à avoir de contact direct avec leurs gestionnaires, mais écrivent via des boîtes fonctionnelles. Encore faudrait-il que les agents sachent sur quelle boîte envoyer leur mails !

Quant à l'organisation du travail au CSRH, la direction nie les problèmes rencontrés et prétend par ailleurs qu'il existe un « bon dialogue social » au sein de l'établissement, alors même que la direction locale a refusé des rencontres demandées par les organisations syndicales, au motif que l'organisation du travail ne les « regardait pas » et qu'un changement d'équipe du jour au lendemain ne constituait pas une « réorganisation » nécessitant de prendre l'avis des agents ou de leurs représentants !

Finalement, la direction semble se satisfaire que « moins de 5% » des agents aient des dossiers encore en souffrance. Pour notre part, près de 200 agents en anomalie compteurs, dont 50 non réglés depuis juin, montre un système sans pitié pour celles et ceux qui ne rentrent pas dans les cases dessinées pour eux par la direction.

Nous récusons un tel système qui décide d'économies financières tout en sachant que l'alternative proposée est nocive pour la santé des agents.

Nous présentons la résolution suivante :

*Le CTR de l'Insee réuni en formation HSCT constate que la mise en place de la nouvelle organisation des ressources humaines aurait dû conduire à un réseau structuré, dans les faits au bout de 5 mois, nous ne pouvons que constater un cloisonnement des différentes sphères de la gestion administrative et de la paie.*

*Le CTR demande que des échanges réguliers soient mis en place avec la participation de tous les agents (gestionnaires et responsables) entre le CSRH, la FRHN et la FRHL afin que la transmission de l'information RH soit partagée de façon homogène entre tous.*

*Le CTR demande aussi que les dossiers administratifs des agents dans SIRHIUS soient tous mis à jour afin de ne pas générer de retard en paie ainsi que sur le déroulement de carrière.*

*Le CTR demande que la FRHL ait les moyens de devenir l'interlocuteur privilégié de chaque agent et qu'elle puisse correspondre directement avec le gestionnaire CSRH afin de retransmettre l'information nécessaire et de réhabiliter la gestion administrative.*

*Le CTR demande une mise à jour rapide de l'outil SIRHIUS concernant tous les actes administratifs afin de soulager les gestionnaires CSRH contraints à une saisie manuelle sous Word.*

*Nous vos rappelons que les organisations syndicales doivent être consultées à chaque changement d'organisation. C'est pourquoi, le CTR demande la mise en place d'un groupe de travail au sein du CSRH à chaque modification d'organisation (répartition des effectifs au sein des groupes, pôles transversaux...) afin d'assurer des conditions de travail satisfaisantes pour tous.*

*Une pétition a été largement signée dans les établissements de l'Insee. C'est pourquoi le CTR exige l'ouverture immédiate de négociations sur tous ses points pour aboutir à une organisation efficace et humaine des ressources humaines.*

**La résolution est adoptée : 9 pour (CGT et SUD, CFDT, FO) et 1 abstention (CGC). Le DG refuse d'y répondre.**

### **Suites de l'expertise externe au Sin d'Aix-en-Provence**

Suite à la prise en compte des conditions de travail dans le périmètre des ex-comités hygiène et sécurité, le CHSCT des Bouches-du-Rhône avait demandé une « expertise externe » sur les conditions de travail des agents. L'expertise note que la direction de l'Insee n'a pas effectué les actions préconisées en terme de santé au travail. C'est pourquoi l'experte préconise aujourd'hui plusieurs pistes vis-à-vis des agents d'Aix :

- Une « organisation cible qui permette à chacun d'être utile, reconnu et intégré au projet Insee » ;
- « Un contenu d'emploi qui [...] corresponde aux qualifications des personnes » ;
- la définition d' « un projet à terme » et la définition d' « une organisation au service de ce projet » ;
- de « repenser la répartition du travail en considérant que les effectifs d'Aix sont à intégrer dans les réflexions sur la répartition globale des tâches

La direction de l'Insee a choisi d'ignorer ces préconisations, et propose de nouveau un plan déjà présenté avant les préconisations de l'expertise externe. De plus, lors d'une rencontre préalable qui s'est tenue deux jours avant le CTR, le DG a refusé que les réponses apportées aux agents du SINA puissent l'être dans un cadre négocié, associant les agents et leurs représentants. Il s'agit véritablement d'un déni vis-à-vis des agents du Sina, dont la situation a été reconnue préoccupante et urgente par cette experte.

Nous présentons la résolution suivante :

*Le CHSCT Finances des Bouches du Rhône a décidé d'une expertise au SIN d'Aix-en-Provence, au titre de l'article 55 du décret 82-453 modifié, afin de mesurer l'impact de la réorganisation sur la santé des agents. Cette expertise a été acceptée par la Direction de l'INSEE. Elle a été réalisée par le cabinet Caroline David Consultants. Cette consultante agréée conclut que : « la situation "ne plus pouvoir contribuer à l'œuvre commune" correspond aujourd'hui au niveau de gravité de RPS "très grave" de l'axe 2 de cotation de l'ANACT [...] Il est donc de ce fait impératif et urgent de la traiter ».*

*Le « plan d'actions » de la direction se borne à reformuler les propositions rédigées pour le groupe de travail thématique du CTR sur l'avenir du Sina en mai 2013. Les lignes directrices de ces propositions ayant déjà été présentées en décembre 2012. La conception de ce « plan d'actions » est donc très antérieure à la réalisation de l'expertise.*

*Le CTR de l'Insee réuni en formation HSCT demande la mise en place immédiate d'une négociation répondant au vœu du CHSCT des Bouches-du-Rhône comme le prévoit la loi de juillet 2010. Ils demandent que la négociation se déroule entre les représentants de la direction de l'Insee ayant pouvoir de décision et les syndicats nationaux de l'Insee représentés au CTR. Cette négociation doit aboutir de manière urgente à un plan d'actions qui réponde point par point aux préconisations issues de l'expertise externe.*

*Le CHSCT Finances des Bouches-du-Rhône et le CHSCT ministériel seront informés de l'avancement de ces négociations.*

**La résolution est adoptée : 9 pour (CGT et SUD, CFDT, FO) et 1 contre (CGC). Le DG refuse d'y répondre.**

## **Organisation de l'hygiène et sécurité et conditions de travail à l'Insee**

A travers nos déclarations, nous soulignons l'important travail réalisé par les équipes travaillant sur la santé au travail. La mise en place du Document Unique de recueil des risques professionnels (DUERP) ainsi que le plan annuel de prévention (PAP) nécessite en effet beaucoup d'énergie et de connaissances. L'Insee participe maintenant au recueil avec les mêmes outils informatiques qu'au sein du ministère.

Il y a néanmoins encore beaucoup à faire, particulièrement dans le domaine de la formation, l'implication de la direction nationale et des directions locales et surtout dans la prévention des risques organisationnels. Nous relevons qu'il manque encore une approche transversale des questions de santé au travail, et rappelons que cette dimension doit être intégrée en amont de chaque projet ou chaque réorganisation, avec consultation des représentants du personnel.

Nous présentons les résolutions suivantes :

### **Prévention des risques organisationnels :**

*Dans le document préparatoire « perspectives HSCT 2014 », la Direction constate à juste titre que « Actuellement, la réflexion sur l'organisation du travail est structurée pour l'essentiel dans les projets informatiques à travers la démarche Maiol ».*

*Le CTR de l'Insee, réuni en formation HSCT le 28 novembre 2013, constate effectivement que pour les projets et réorganisations nationales ayant des impacts sur les conditions de travail, la dimension de la santé au travail et des risques psycho-sociaux n'est pas intégrée en amont des projets.*

*Le CTR de l'Insee rappelle que les nouvelles dispositions prises au niveau de la Fonction Publique en ce qui concerne la prévention des risques psycho-sociaux indiquent qu'il faut veiller tout particulièrement au respect de l'article 4121-2 du code du travail en ses alinéa 1 : « éviter les risques » et suivants. En bref, favoriser la prévention primaire.*

*Le texte rappelle également « qu'une politique efficace de prévention des risques professionnels suppose que la dimension conditions de travail soit intégrée le plus en amont possible dans toutes les fonctions et les actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité. Cet engagement doit se traduire par la prise en compte des conséquences sur les conditions de travail et son organisation dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction : construction ou aménagement des locaux, modes de gestion, réorganisation et restructurations de services, évolution substantielle des missions. »*

*Il indique également que « le CHSCT est réuni et consulté pour pouvoir jouer un rôle central dans cette démarche ». C'est pourquoi le CTR de l'Insee réuni en formation HSCT demande la tenue rapide d'un GT-Hs qui ait pour objectif d'introduire au sein des démarches de projet (réorganisations, maiol, etc) la question des conditions de travail en intégrant en particulier les conditions suivantes :*

- *L'association du(es) CHSCT dès la phase de détermination du projet et tout au long du projet ;*
- *Le travail en commun entre Camap et DSSCT tout au long de la démarche ;*
- *La priorité donnée à la consultation des personnels directement concernés par la réorganisation ou le nouveau poste de travail ;*
- *L'inscription dans les clauses de marché obligatoires, pour les prestataires externes recrutés pour le conseil en organisation du travail ou en ergonomie, l'obligation d'associer le chsct à leurs prestations.*

*Les préconisations doivent se décliner au plan local.*

**La résolution est adoptée : 9 pour (CGT et SUD, CFDT, FO) et 1 contre (CGC). Le DG refuse d'y répondre.**

### **Changements organisationnels consécutifs aux missions et audits**

*Certains audits d'efficience de l'Inspection générale ou d'autres missions aboutissent à des préconisations sur l'organisation des services et des évolutions des travaux confiées à l'Insee. Ces expertises internes, rarement présentés aux représentants du personnel, conduisent le Comité de Direction de l'Insee à prendre des décisions qui modifient substantiellement les conditions d'exercice des missions et l'organisation des services.*

*Or, conformément à l'article du décret 2011-184 relatif aux Comités Techniques, :*

*« Les comités techniques sont consultés...sur les questions et projets de textes relatifs :*

*1°A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;*

*...*

*4°Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels... »*

*L'article 57 du décret 82-453 modifié relatif aux CHSCT stipule également que «Le comité est consulté :*

*1°Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;*

*2°Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.*

*Le CT de réseau de l'Insee siégeant en formation hygiène et sécurité rappelle le Comité de Direction de l'INSEE au respect de ses obligations réglementaires en la matière.*

**La résolution est adoptée à l'unanimité. Le DG refuse d'y répondre.**

## Formation des personnels

Le CTR de l'Insee réuni en formation HSCT demande que soit remis en place le module de formation sur les commissions de réforme et comités médicaux à destination des gestionnaires et des représentants du personnel qui sont amenés à siéger.

**La résolution est adoptée à l'unanimité. Le DG refuse d'y répondre.**

## **Annexe : déclaration liminaire générale des syndicats CGT et SUD**

*« Lors de notre précédent CT en formation CHSCT du 5 juin 2012 nous mettions en avant les éléments de nouveauté dans la création des CHSCT et des CT, ouvrant des champs nouveaux, et appelions de nos vœux un renouveau de la santé au travail au sein de l'Insee.*

*Nous ne pouvons aujourd'hui que réitérer ces vœux. Car même si nous reconnaissons volontiers le travail des équipes sur ce sujet, l'impulsion qu'elles ont animée, il est aussi clair pour nous que la direction n'a pas pris la mesure des responsabilités qui sont les siennes.*

*Aujourd'hui, en dehors de discours fort heureusement très positifs sur la santé au travail, aucun acte positif n'est venu montrer, pour l'ensemble des agents de l'Insee, de rupture avec le système précédent.*

*Plusieurs points en témoignent, que nous traiterons à cet ordre du jour :*

- *Pour commencer, les « **ressources humaines** », dont le logiciel Sirhius est l'organe technique ayant révélé à toutes et tous des dysfonctionnements spectaculaires, dignes de Kafka. Une organisation du travail et des circuits d'information et de décision tels qu'ils empêchent à eux seuls tout bon fonctionnement, telle est la performance réalisée par la direction de l'Insee.*

*Or cette organisation, décidée en toute connaissance de cause par la direction, est la cause d'une dégradation de la santé de nombreux agents : qu'ils soient gestionnaires des ressources humaines, dans les établissements et au CSRH, elles et ils ont le sentiment de ne pas arriver à rendre le service attendu d'eux, du fait de cette organisation défaillante, ce qui est une source d'insatisfaction profonde.*

*De même, d'autres agents subissent une gestion administrative et de leurs horaires qui ne trouve pas de solutions lorsque des problèmes se posent : cela créé également des situations d'insatisfactions, de mal-être, et finalement donc de souffrance au travail.*

*L'enquête que nous avons réalisée auprès des agents montre cette dégradation que vous leur avez imposée.*

- *Ensuite, la politique de restructuration, notamment dans la sphère informatique a abouti, notamment au **SIN d'Aix**, à une souffrance au travail alarmante, mise en évidence par une expertise externe. Devant cette souffrance nous vous demandons à nouveau des mesures d'urgence. Est-ce vraiment si difficile pour l'Insee d'organiser ses travaux en prenant pleinement en compte des agents du SIN d'Aix ?*
- *Sur le **nouveau poste de travail** : nous reconnaissons sur ce dossier la préparation des services afin de prendre en compte la grande diversité des situations, même si le passage d'un parc aussi important, dans un institut reposant autant sur les ressources informatiques, n'est jamais sans danger. Cependant si la discussion technique a eu lieu, la discussion de fond, elle, n'a pas été abordée. Car nous estimons que le retour à un poste en forme de quasi « terminal », avec une gestion informatique et donc un contrôle à distance, sans personnalisation possible, est dommageable. La possibilité, induite, de surveillance sur le travail effectué sur ordinateur est également un élément très négatif pour nous avec des conséquences potentiellement explosives en terme de santé au travail.*

*Sur le **bilan de l'activité et les perspectives**, nous reviendrons plus en détail dans l'introduction de ces points. »*

Retrouvez les déclarations des différents points à l'ordre du jour sur : [http://www.cgтинsee.org/ctp/2013/ctp\\_2013.htm](http://www.cgтинsee.org/ctp/2013/ctp_2013.htm)

