

Syndicats CGT et SUD de l'Insee
CTR HSCT 28 novembre
Déclaration sur les notes d'orientation et perspectives pour 2014

Les élu-e-s du CTR réuni-e-s aujourd'hui en formation CHSCT tiennent à saluer la relance d'une activité coordonnée au sein des établissements sur le domaine de la santé au travail.

Nous remarquons avec intérêt, l'effort fait sur la présentation et l'organisation des notes préparatoires à ce CTR, notamment ce que nous avons demandé, c'est-à-dire des éléments synthétiques sur la stratégie et les points forts, qui figurent dans les deux notes, d'orientation et sur les perspectives.

Nous allons en faire des commentaires dans cette intervention.

Tout d'abord sur des réalisations de l'année passée :

- ✓ La **plaquette** « Préserver la santé au travail, c'est l'affaire de tous » marque l'aboutissement d'un travail commun, CHSCT et administration, en direction des agents en terme de communication sur leur santé au travail. Nous souhaitons qu'un bilan de sa diffusion nous soit restitué.
- ✓ Par contre, nous regrettons fortement le peu **d'implication des directions locales de l'Insee dans les CHSCT départementaux**. Ces derniers n'ont ainsi jamais accès à des informations essentielles à la gestion de leurs agents dans un cadre ministériel. En effet, la plupart du temps, seul l'assistant de prévention est présent aux CHSCT, mais celui-ci n'a aucun pouvoir décisionnel. Nous vous demandons donc de faire passer un message fort pour une meilleure participation.
- ✓ Dans le rappel de la note d'orientation 2013 vous évoquez les **modules de formation** de santé au travail lors des formations des encadrants. Il nous semble que l'encadrement que vous appelez « stratégique », qui n'a suivi qu'un court module d'1h30 dans le cadre de la formation Unica, devrait bénéficier de formations avec modules plus développés, tels que les encadrants de proximité les suivent afin de les préparer à répondre aux difficultés et reponsabilités auxquelles ils sont confrontés dans leurs établissements
Par ailleurs dans la note sur 2014, n'oubliez pas dans le parcours des nouveaux encadrants les chefs de centre qui ne sont pas mentionnés tels quels.

Enfin, toujours sur ce sujet de la formation, nous tenons à faire remarquer qu'avec l'évolution des organisation de travail, de plus en plus d'encadrants pratiquent uniquement un encadrement technique: pilotes, chef de projet, référents managériaux... tous ces agents doivent bénéficier aussi des formations aux RPS (risques psychosociaux) .

- ✓ Vous parlez de « **Qualité de Vie au travail** », cette expression, pour nous, tend à effacer la connotation négative des RPS. Nous préférons rester sur le terme de « Conditions de Vie au travail » utilisé lors des négociations nationales.
- ✓ La préservation de la santé des agents doit être une préoccupation présente dès le démarrage des **projets** et qui reste constante à chacune de leurs étapes.

Or certains projets actuels connaissent un atterrissage difficile, les agents du projet Papaye par exemple, vous l'ont fait savoir. Sur certains autres, nous souhaitons que les expériences, comme celle de la prestation sur l'ergonomie du poste de travail Capi3G qui ont permis une approche différente de celle envisagée initialement, soient capitalisées et accessibles à tous sur un site référent.

Chaque projet doit désormais intégrer comme objectif de préserver la santé des agents. Nous rappelons qu'avant toute intervention touchant aux conditions ou à l'organisation du travail : type ergonomie, Maiol, prestation de la Camap....il doit y avoir une rencontre préalable avec le CHSCT afin de nous entendre sur les objectifs de ces interventions. A ce propos, nous avons été surpris de voir repris dans les actions de l'Insee en matière de santé et conditions de travail en 2012 les approches de démarches « Agile » alors que vous aviez déclaré lors du CT HSCT du 5 juin 2012 ne pas souhaiter les mettre en place à l'Insee.

Dans les perspectives 2014 le paragraphe sur la prise en compte des conditions de travail en amont des projets pose un problème aux élus du CTR réunis aujourd'hui en formation CHSCT. Outre que l'analyse présentée nous semble incomplète, elle n'a pas bénéficié d'une préparation lors d'un GT, ce qui nous semble nécessaire.

Aussi, nous proposons deux résolutions sur ce sujet, une concernant plus précisément l'association du CTR réunis en formation CHSCT, et l'autre sur le rôle des audits. Elles détaillent ce qui est pour nous important. Un plan de prévention de la souffrance au travail doit comporter trois volets : un diagnostic partagé, des mesures de prévention fortes et des moyens adéquats pour les appliquer, notamment en terme d'effectifs, de moyens financiers et d'engagement des ministères et des directions.

Nous souhaitons également rappeler à cet endroit l'obligation de résultat pour l'employeur en ce qui concerne la santé des agents.

- ✓ Nous ne nous étendrons pas sur le sujet du **handicap** car un protocole et des procédures pour la prise en compte des personnes en situation de handicap existent. Elles ont été discutées et validées en 2012 lors d'un CTR. Les parties : recrutement et insertion sont finalisées. Les fiches sont rédigées. Nous n'attendons plus de l'administration qu'un rendez-vous pour finaliser les parties suivi et regard sur leur carrière en terme de discrimination . Seul le chantier du handicap psychique reste à approfondir. Les élu-e-s du CTR réuni-e-s aujourd'hui en formation CHSCT, auraient souhaité voir transparaître ici tous ces travaux. Nous demandons la mise à disposition immédiate de ces fiches, une communication dans tous les établissements et une date la plus rapide possible pour la tenue d'un GT pour finaliser cette opération.
- ✓ Les élu-e-s du CTR réunis aujourd'hui en formation CHSCT notent avec intérêt la collaboration entre le RSSI et le DCVCT sur la question de la **sécurité des bâtiments**, en lien avec la sécurité des données traitées par l'institut. Nous demandons qu'une formalisation de cette collaboration soit étudiée en GT prochainement. Notamment, la problématique du partage des bâtiments, de la gestion des surfaces, sont des sujets à suivre particulièrement. Un bilan des déménagements récents, serait intéressants à étudier dans le cadre du déménagement annoncé de la DG.