

## **Syndicats CGT et SUD de l'Insee** **CTR de l'Insee du 28 novembre 2013 réuni en formation CHSCT**

### **Point Concours : Résolution CGT et SUD sur les carrières**

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 Berkaniens,
- 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.

### **Point Sirhius : Résolution CGT et SUD sur la nouvelle organisation des ressources humaines**

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 réhumaniser 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.

### **Point Expertises externes**

#### **Résolution CGT et SUD sur les suites de l'expertise externe du SINA**

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.

## **Point orientation HSCT 2013 et perspectives 2014**

### **Résolution CGT et SUD sur la 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.

### **Résolution CGT et SUD sur les 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.

### **Résolution CGT et SUD sur les formations 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.