

Unité & indépendance

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

N°2 - JUIN 2012

Compte-rendu du CTR Hygiène, sécurité et conditions de travail du 5 juin 2012

Le comité technique de réseau(CTR) de l'Insee, dans sa nouvelle formule s'est réuni en formation « hygiène, sécurité et conditions de travail » le mardi 5 juin 2012. Seuls les représentants du personnel ont le droit de vote, la Direction devant indiquer si elle suivra ou non les vœux, motions et délibérations adoptées.

La représentation syndicale issue des élections d'octobre 2011 est la suivante : 6 représentants CGT-SUD, 2 CFDT, 1 FO et 1 CGC.

Le CTR s'était auparavant réuni deux fois, respectivement les 12 avril et 10 mai, pour être consulté sur les réorganisations de la direction générale, et notamment :

- *la réorganisation du secrétariat général, incluant la création du CSRH (Centre de Service des Ressources Humaines) et celle du centre d'exploitation informatique à Metz ;*
- *la création de la direction de la méthodologie et de la coordination statistique internationale (DMCSI) en remplacement de la direction de la coordination statistique et des relations internationales (ex- DCSRI) ;*
- *l'éclatement du Cnis dans diverses directions (rattachement des Comités du secret et du contentieux au Secrétariat général, du Comité du label à DMCSI et du Secrétariat du Cnis à la DDAR),*

Ces réorganisations, déjà prévues depuis de longs mois sous des formes variables au fil du temps, n'ont donné lieu à aucune discussion sérieuse avec les organisations syndicales. Elles ont été finalement imposées en urgence en avril et présentées comme non amendables.

Lors des débats du 12 avril puis du 10 mai, la direction n'avait donc consenti aucune avancée sur les revendications que nous avons portées pour les missions et pour les agents (voir nos déclarations, motions et le courrier envoyé au DG sur : <http://www.cgтинsee.org/>). Le projet de la direction a par conséquent fait l'objet, à deux reprises, d'un rejet unanime du CTR (10 voix contre).

Après plusieurs années de blocage des relations syndicats-direction, il nous semblait nécessaire, au vu du malaise grandissant dans notre Institut, de pouvoir avancer au travers des questions essentielles de la santé au travail. Nous avons pris des initiatives à ce Comité Technique pour avancer sur ces dossiers.

En réponse, la direction a adopté une attitude plus ouverte qui a permis d'avancer sur plusieurs questions importantes..

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

Pour nous joindre :

[:DG75-Syndicat national CGT](mailto:DG75-Syndicat national CGT)

[:DG75-Syndicat national SUD](mailto:DG75-Syndicat national SUD)

Calendrier des prochains CT

18 septembre : Rapport d'activité, Sécurité des systèmes d'information

6 novembre : ...

Nos élus en CT :

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

- *Discussion générale*

Après notre déclaration générale (en pièce jointe), le directeur général répond :

- qu'il partage notre souhait de faire avancer certains dossiers ;
- que les réorganisations et nouveautés ne doivent pas être source de stress, insatisfactions, et mal être ;
- que chacun doit trouver sa place grâce à une palette d'activités variées, même en cas de mutualisations ;
- que la bonne réputation de l'Insee est intacte malgré des grands changements internes et externes à l'Institut ;
- qu'il souhaite objectiver le malaise au travail mais qu'il manque de statistiques.

- *Délibération CGT-CFDT-SUD-FO sur une expertise externe (cf. PJ)*

Les multiples réorganisations de l'Insee imposées au travers du projet « Metz », la baisse des effectifs et des budgets ont eu des effets très négatifs sur nos missions, l'organisation et le moral des agents de tous grades, tous niveaux hiérarchiques et toute place sur le territoire.

Nous avons donc saisi l'occasion de l'arrivée d'un nouveau Directeur général et la création d'un nouveau droit pour les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) . En effet, ceux-ci ont la possibilité de faire appel à un expert agréé par le ministère du travail pour analyser tout projet de réorganisation susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans ce contexte, nous avons proposé une telle expertise sur la réorganisation du secrétariat général, dont les conséquences se font et se feront sentir largement dans tout l'Insee puisqu'il va bouleverser la gestion de tout le personnel y compris les services de proximité de gestion du personnel.

Des avancées avaient eu lieu pendant une réunion de préparatoire du 29 mai, où le principe de la réalisation d'une expertise avait été accepté par la direction. Lors du CTR, la longue discussion avec la direction porte sur le périmètre de l'étude.

Au final, l'avancée est significative car la direction accepte cette expertise dans toutes ces composantes :

- Conséquences humaines et organisationnelles de la création d'un centre informatique, de la mise en place du CSRH (Centre de Service Ressources Humaines) et plus largement sur les réorganisations futures possibles.
- Fonctionnement des structures et acteurs de la santé et sécurité au travail.

La délibération relative à l'expertise externe est adoptée par l'ensemble des syndicats (CGT, CFDT, SUD, FO et CGC)

Nous avons aussi rappelé à la direction que les centres informatiques existant sont en nombres suffisants et qu'en créer un nouveau (à Metz) serait préjudiciable à la santé au travail des agents des autres centres. La direction nous répond que la mise en place du centre informatique messin a été budgétée pour 2012. Elle nous apprend en séance que l'appel d'offre a été lancé et l'entreprise sera choisie dans quelques jours (6 entreprises candidates).

La direction n'a donc jamais tenu compte de notre revendication demandant le gel des décisions en période de changements politiques (élections présidentielle et législatives) pour permettre au nouveau gouvernement d'autres choix budgétaires. Cet empressement est incompréhensible, source de gaspillages possibles et de déstructuration du système informatique de l'Insee.

– *Document unique (DU)*

Nous soulignons que s'il est positif que la démarche se généralise, y compris à la DG, il existe encore des dysfonctionnements :

- incohérences dans le remplissage : certaines unités de travail sont bien définies, se réunissent, discutent et renseignent les risques avec l'appui de l'assistant-e de prévention (ex ACMO), d'autres reçoivent par mail un fond de tableau à remplir, enfin d'autres ne sont pas consultés et la hiérarchie remplit les tableaux. Nous demandons à la direction de réexpliquer aux établissements la « bonne méthode » de remplissage et ce qu'il ne faut pas faire et/ou plus faire.

- Le but d'une politique de santé et sécurité au travail ne peut pas et ne doit pas être que le DU soit un « outil de management » (noté comme tel dans le rapport au comité technique). Cette vision est pour nous synonyme d'échec de la politique de prévention.

- certains acteurs de la santé et sécurité ont pour nous des fonctions incompatibles : chef de service en DR, poste trop lié au budget. La direction est ok sur le premier point, pas vraiment sur le 2ème. De plus, nous avons été surpris de lire dans le rapport que l'assistant de prévention va se faire assister d'un agent de la sphère RH lors du recueil des risques professionnels. Cela doit être discuté avec les syndicats. Pourquoi un agent non formé ferait-il ce travail ? Cela est contradictoire avec les nombreuses formations obligatoires que doivent suivre les assistant-e-s de prévention avant de faire le recueil des risques.

- le bilan national des actions de prévention présenté est inexploitable car les chiffres des établissements sont incohérents et imprécis. Nous demandons qu'au minimum la direction présente un tableau regroupant les risques par type (physique, électrique, technique, organisation du travail, produits toxiques...). L'ensemble des plans de prévention des établissements devraient également être fournis aux membres du comité technique.

- la partie du DU sur les risques organisationnels est confuse : aucun bilan, démarche notée comme « supprimée » ou « à construire » selon les pages du rapport ! Plusieurs contradictions existent dans le rapport. Nous demandons que si des modifications au DU sont prévues, elles soient présentées au comité technique pour validation. La version actuelle du DU est le fruit d'un accord syndicats-direction.

- nous informons aussi la direction que vu les insuffisances de certains DU, les comités techniques locaux rejeteront le document lors de sa présentation obligatoire.

Enfin, un groupe de travail du comité technique doit travailler sur une refonte du rapport annuel hygiène et sécurité.

– *Amiante*

Sur le Tripode, le Directeur général a accepté de revenir à la position traditionnelle des Directions de l'Insee : soutien aux agents du Tripode dans leur demande de reconnaissance de site amianté, qui pourrait se traduire en droit public par le classement en service actif bonifié des agents exposés.

Il s'est engagé à porter le dossier auprès de la Fonction Publique, en lien avec le Ministère.

Il a validé la projection par la DR des Pays de la Loire du film Tripode aux agents, ce qui avait été bloqué ces deux dernières années ainsi que la possibilité d'accès à la bande-annonce du film pour l'ensemble des agents de l'Insee.

Nous saluons ces avancées, qui doivent se concrétiser très vite.

Pour les autres établissements, l'histoire nous donne malheureusement raison sur la toxicité des fibres courtes d'amiante. L'Afsset, (devenue Anses par fusion avec l'Afssa) reconnaît que les expositions environnementales avec ce type d'amiante sont dangereuses. Or, dans notre administration, c'est la très très grande majorité des matériaux amiantés qui en était composée (revêtements de sol, colle, joints,...)

Le désamiantage des bâtiments devrait se poursuivre avec le retrait de l'amiante. Cette solution est préférable à l'encapsulage et au recouvrement.

Nous redemandons que l'injonction ministérielle, rappelée récemment, de signalement des matériaux contenant de l'amiante soit mise en œuvre. Une note aux établissements va être faite dans ce sens.

Le guide ministériel sur l'amiante va également être envoyé aux directeurs.

Enfin, nous redemandons que les attestations de travail pour tous les agents ayant travaillé ou travaillant dans des locaux amiantés soient enfin faites dans tous les établissements.

- *Immobilier*

Sur les questions immobilières et de partage des locaux nous demandons quelle est la politique de l'Insee ? Quelle politique sur la sécurité des données et des personnels ? Quels regroupements sont exclus ? Pourquoi continuer à utiliser la norme de 12 m² par agent, absurde, restrictive et dangereuse pour la santé ?

La direction nous répond que la politique de partage est guidée par la volonté de ne pas déménager. Les cohabitations peuvent se faire avec d'autres administrations et qu'il est exclu que des entreprises ayant des intérêts contradictoires avec l'Insee (institut de sondage, d'évaluation des politiques publiques,...) partagent des bâtiments avec l'Insee.

Lors des futures cohabitations, le responsable de la sécurité des systèmes d'informations sera sollicité pour avis et préconisations, particulièrement sur les aspects informatiques.

Nous demandons un groupe de travail du comité technique sur la sécurité et le partage des locaux.

Un point particulier est fait sur la DR Île-de-France dont le bâtiment présente des dangers importants (infiltrations en cas de pluie : risques d'endommagement des murs, plafonds, risques de chutes, risques électriques...). Nous demandons que la direction appuie le déménagement, et en cas d'impossibilité, que les travaux nécessaires soient faits.

- *Démarches ergonomiques et Maiol*

Nos interrogations et mécontentements portent sur :

- le choix du cabinet d'ergonomie « Performance humaine » pour le SSNE de Caen, qui présente des principes ergonomiques non conformes avec ceux mis en place au ministère et à l'Insee habituellement.
- le manque d'articulation entre les démarches MAIOL et les études ergonomiques

- *le flou complet concernant les choix faits par la direction suite aux préconisations de l'intervention ergonomique sur la mise en place du CSRH.*

Quelques exemples :

« le projet est entaché d'incertitudes » : sont-elles levées ?

« le préalable [...] est l'évolution de la fonction managériale » : quelles formations a reçu l'encadrement de proximité ?

Les activités prévues ne sont pas en phase avec l'organisation des tâches : quelles conséquences ?

Enjeu sur la qualité des échanges pour réduire la distance : qu'est-ce qui a été fait ?

Quelles pistes pour améliorer le contenu du travail d'un agent du CSRH ?

Craintes de ne pas pouvoir répondre aux questions, risques du couplage poste téléphonique-poste informatique : quels choix ?

Perspective d'évolution faible et risque de fort turn-over : quelles améliorations ?

Plus globalement, nous soulignons que l'abondante littérature sur les centres d'appels et centre de gestion déportés se conclue toujours par des dégradations de conditions de travail et un accroissement des risques psychosociaux (exemple de l'anonymat dans le suivi d'un dossier).

La direction nous répond simplement qu'une deuxième étude ergonomique sera présentée aux OS la semaine prochaine...

- **Enquêteurs**

Nous intervenons pour que la situation d'une enquêtrice agressée il y a plus d'un an, pendant son travail, avance plus rapidement. Nous voulons une étude de sa situation afin que son salaire soit maintenu au niveau antérieur et que son poste de travail soit adapté. La direction nous donne son accord.

La motion suivante est donc adoptée par les syndicats CGT, CFDT et SUD (abstention : FO et CGC) :

Après l'agression d'une enquêtrice de la DR Paca, survenue en 2011 dans le cadre de l'exercice de ses missions, les élus du CTR demandent l'étude du reclassement et la reconversion professionnelle de cet agent dans les plus brefs délais.

Plus généralement, les enquêtrices et enquêteurs doivent figurer dans la prévention des risques de l'Insee : ils doivent être intégrés au DU, et le Comité Technique Hygiène et Sécurité spécial enquêteurs doit enfin être mis en place.

- **Informatique**

Nous intervenons sur la mise en place d'AUS dans certains établissements. Nous rappelons qu'il est inutile de chercher à améliorer le travail si les logiciels et applications ne fonctionnent pas. Or, avec AUS, des lacunes persistent : manque de documentation, déconnexion trop rapide et intempestive, flou sur les kits disponibles, retrait trop rapide de SAS des postes de travail, pas de formations techniques pour les informaticiens, manque de moyens pour développer et maintenir AUS,...

La direction répond que AUS a été victime de son succès et qu'elle n'a pas de regret d'avoir pris la décision de retirer SAS des postes de travail. Néanmoins elle appliquera cette décision « avec doigté ».

- **Jour de carence**

Cf. [tract intersyndical du 8 juin 2012](#).

- **SINA**

L'exaspération et le dépit des agents du SINA sont extrêmement préoccupants. Ils ont alerté la direction nationale par courrier le 09 janvier et le 16 avril. La première interpellation a reçue une réponse « à côté de la plaque » après 4 mois. La seconde, une lettre ouverte adressée à la Secrétaire Générale, est restée lettre morte à ce jour !

Les agents se sentent méprisés et se demandent bien ce qu'ils ont pu faire pour être maltraités de la sorte. Le relevé de conclusion de mai 2010 prévoyait lors du départ d'un agent la reprise de son travail prioritairement par les agents du Sina ; ce n'est pas toujours fait. Récemment, un agent a appris par note quelques semaine après avoir repris un travail que ce dernier partait à Metz et qu'il devait déjà préparer le transfert de compétences. D'autres agents souffrent des pressions exercées pour qu'ils quittent leur poste de travail. La direction dénie et parle de « discussions ». Elle dit aussi qu'ils peuvent aller travailler à Marseille. Un comble quand on sait que les agents d'Aix se sont battus justement car la DR est trop éloignée de leurs domiciles !

Toutefois, le Directeur Général admet lui comprendre que les Aixois ne veulent pas aller à Marseille !

Certains agents ne trouvent plus d'intérêt dans leur travail, quand celui-ci ne leur est pas retiré. Cette mise en échec des agents, de leurs compétences et de leur santé justifie leur colère devant un tel acharnement de la direction. Nous demandons à cette dernière d'intervenir d'urgence car la situation a atteint un seuil critique.

La direction propose un groupe de travail national pour discuter de la situation.

– **DOM**

Nous intervenons sur la situation anormale du dialogue social à la Dirag depuis un an.

– **Relations organisations syndicales - direction**

Le directeur général a répondu favorablement à notre demande sur les jours accordés aux participants des Comités Techniques : deux jours seront accordés au total pour la préparation et la restitution.

Tous les règlements intérieurs locaux devraient donc être (re)présentés avec cette disposition.

– **Arrêtés de restructurations**

Deux arrêtés de réorganisation sont présentés :

- Nous votons « *pour* » l'arrêté prolongeant jusqu'au 31 octobre 2013 l'arrêté du 11 octobre 2010 rendant l'opération de fermeture du Centre National Informatique d'Aix-en-Provence de l'Institut national de la statistique et des études économiques éligible au dispositif d'accompagnement ministériel des restructurations. Cet arrêté pourrait concerner tous les personnels du service qui voient les travaux changés dans cette structure à l'organisation en mouvement perpétuel ! Ce vote, sans aucun enthousiasme de notre part, permet de prolonger l'arrêté car la situation des agents reste la même qu'il y a 2 ans.
- Nous votons « *contre* » l'arrêté désignant certaines opérations de restructuration de services ouvrant droit à la prime de restructuration de service et à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ainsi qu'à l'indemnité de départ volontaire.

Notre vote s'explique, entre autres, par la liste très limitée des unités de travail concernées. **Seules les activités transférées vers Metz (Clap, Ecmoss, Epure) sont considérées par l'administration comme « restructurées ».** En revanche, **la direction refuse de prendre en compte la situation des agents qui travaillaient sur des activités transférées vers d'autres établissements**, par exemple les unités Tourisme, REE et autres unités concernées par les suppressions et transferts décidés dans le cadre du Moyen-Terme.

Les points Handicap et Charte des temps seront discutés au Comité Technique du 15 ou 18 septembre prochain.

La délégation CGT et SUD