

LA PRÉVENTION, UN ENJEU MAJEUR À MIEUX À PRENDRE AU SÉRIEUX

COMME CHAQUE ANNÉE, LE COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DE NOVEMBRE FAIT LE BILAN DE TOUTES LES ACTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À L'INSEE AINSI QUE DES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES POUR L'ANNÉE À VENIR. ET COMME CHAQUE ANNÉE, LA CFDT FAIT QUASIMENT LES MÊMES DEMANDES ET LES MÊMES REMARQUES À UNE DIRECTION QUI N'ÉCOUTE QU'À MOITIÉ...

La CFDT dénonce à nouveau le silence de la Direction sur les fiches de signalement à l'Insee.

Elle demande une large communication aux agents sur leur existence et leur utilité. Leur accès doit être mieux identifié sur les intranets.

Elle demande enfin que soient publiées annuellement les statistiques détaillées les concernant.

La Direction doit prendre ses responsabilités et arrêter de tourner autour du problème en changeant la méthodologie du recensement des risques professionnels.

LES CHSCT DE PROXIMITÉ

L'Insee participe activement aux réunions des CHSCT en 2018.

Les dépenses financées par les CHSCT locaux ont augmenté de 22 % et celles financées par l'Insee (hors formation), de 67 %. La plus grande part de cet accroissement concerne des aménagements de poste.

Dans la moitié des cas, les PAP (Plan d'Action de Prévention) présentés n'ont pas été approuvés.

En réponse à cela, l'Insee a décidé de faire évoluer la méthode en privilégiant une démarche plus opérationnelle et des actions de prévention réalisables à court terme.

La CFDT demande que les DUERP et les propositions de PAP soient présentés en amont dans les CTSD et que la date de cette présentation soit indiquée dans les documents mis à notre disposition. Cela permettrait de prendre en compte les échanges nés du dialogue social dans l'élaboration de PAP plus concret.

Les actions proposées dans ces PAP pour répondre aux risques psycho-sociaux détectés sont au mieux très insatisfaisantes, au pire inexistantes.

LES SIGNALEMENTS À QUAND UNE COMMUNICATION SUR LES FICHES DE SIGNALEMENT ?

Le signalement et le rôle de la fiche de signalement d'une situation de travail dégradée :

La hiérarchie est le premier interlocuteur lorsqu'un agent souhaite voir un comportement cesser. Si le supérieur direct est mis en cause, l'échelon immédiatement supérieur doit être saisi. Une fiche de signalement est à disposition des agents.

L'administration peut également être informée de la situation par le CHSCT, le médecin de prévention, l'assistant de service social, ou un représentant du personnel.

La fiche de signalement a pour finalité d'alerter l'assistant de prévention et le chef de service sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence. Il n'a vocation ni à établir ni à qualifier une situation.

Cette fiche est avant tout destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psycho-sociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence entre agents, de souffrance au travail. Elle concerne aussi bien les situations collectives qu'individuelles.

FICHE DE SIGNALEMENT ÉVÈNEMENT GRAVE

La fiche est disponible sur l'intranet DG Secrétariat général :

<https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dg-sg/home/cadre-de-vie-et-conditions-de-tr/sante-et-prevention/procedures-durgence-evenement-gr.html>



COMPTE RENDU
DU CTR SST DU
28 NOVEMBRE
2019

LES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

La quotité moyenne des assistants de prévention est de 47 % en 2018. 11 nouveaux assistants de Prévention et 3 Conseillers de Prévention ont suivi la formation initiale. 16 assistants de prévention sont encore avec une quotité inférieure à 50 %.

Pour la CFDT, cela reste nettement insuffisant. Elle demande encore une fois le maintien d'un assistant de prévention par établissement et que cette fonction ne descende pas en deçà des 50 % de quotité.

LES REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le registre santé sécurité au travail (RSST) des agents en bureau se dématérialise progressivement en 2018. Il enregistre environ une observation par jour.

Le RSST dématérialisé des enquêteurs, quant à lui, a recueilli 81 observations en 2018 (pour 900 enquêteurs), avec une baisse de 10 % par rapport à 2017.

Les principales causes des observations déposées en 2018 concernent, par ordre décroissant : l'organisation (charge de travail, déplacements), les moyens matériels (téléphone, ordinateur, tablette prix) et enfin les relations avec les enquêtés (agressivité, détresse sociale).

Le recours à la cellule d'écoute psychologique a parfois été nécessaire ainsi qu'un accompagnement par le référent managérial. Les observations inscrites sur le RSST font systématiquement l'objet d'un suivi en CHSCT-S enquêteurs.

Peu connu des agents, tous les établissements de l'Insee disposent en 2018 d'un tel registre.

La CFDT demande que soient fournis systématiquement chaque année le décompte des dépôts au RSST et les détails de leur contenu.

LE REGISTRE SPÉCIAL DANGER "GRAVE ET IMMINENT"

KESAKO

Un danger grave et imminent peut recouvrir un danger matériel (par exemple un plafond qui menace de s'effondrer), ou un comportement alarmant (par exemple une menace de suicide).

PROCÉDURE

L'agent qui constate l'existence d'un danger grave alerte son encadrant, les personnes susceptibles d'y être exposées et appelle si nécessaire un numéro d'urgence (Pompiers 18)

Le représentant du personnel au CHSCT alerte le chef de service et consigne ce signalement dans le 'registre danger grave et imminent' tenu par l'assistant de prévention

Le chef de service prend les dispositions nécessaires avec l'aide de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) et du médecin de prévention, et en informe le CHSCT.

LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

En 2018, la médecine de prévention a convoqué 55 % des agents concernés par la surveillance médicale (y compris enquêteurs). Le taux de non-convocation oscille ces dernières années autour de 40 %.

Par ailleurs,

- 444 propositions d'aménagements de poste ont été mises en œuvre,
- 14 visites d'établissements ont été réalisées par un médecin de prévention,
- 463 fiches de liaisons ont permis aux encadrants ou aux services RH de signaler des situations difficiles.

La CFDT demande à nouveau que soient éclairés les refus d'aménagements de poste. Elle dénonce le manque de médecins de prévention et de moyens mis à leur disposition pour un suivi correct des agents.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PARTICULIERS

La prévention des risques routiers consiste en des formations locales et des contrôles réguliers.

La CFDT demande le renforcement de ces formations, et qu'elles soient plus adaptées en fonction des métiers.

Les actions de prévention du risque incendie reposent principalement sur la maintenance des systèmes de sécurité, la sensibilisation aux agents et des exercices incendie, qui ont été réalisés dans tous les établissements en 2018.

L'application de la circulaire ministérielle prévoit que 80 % des agents publics soient formés aux premiers secours d'ici fin 2021. Un recensement des personnes formées est en cours pour 2019.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le nombre d'accidents du travail a augmenté de 9 % en 2018 par rapport à l'année précédente, mais le nombre total de jours d'arrêt de travail lié à des accidents reste stable.

Les accidents de trajet et de mission sont majoritaires et sont surtout des chutes. Ils concernent principalement les enquêteurs.

Le nombre d'accidents de la route augmente mais reste limité (8 accidents avec arrêt de travail en 2018).

UN NOUVEAU BILAN DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL À L'INSEE NOUS A ÉTÉ PRÉSENTÉ LORS DU CTR DU 28 NOVEMBRE 2019. DEPUIS SA MISE EN PLACE IL Y A 2 ANS, LA DIRECTION PROMET UNE RÉVISION DE LA CIRCULAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL.

LA CFDT DEMANDE LA PLEINE APPLICATION DE LA LOI QUI LE GÈRE, SANS SUCCÈS MALGRÉ UNE MONTÉE EN PUISSANCE DU DISPOSITIF SANS PROBLÈME.

Au 31 août 2019, 14,7 % des agents de l'Insee bénéficient de ce mode de travail.

Le seuil des 10 % étant atteint, **la CFDT demande à nouveau une révision de la circulaire permettant une pleine application de la loi, comme la Direction s'y était engagée.**

Cela permettrait aux agents de pouvoir bénéficier du télétravail jusqu'à 3 jours par semaine. En effet, actuellement la Direction considère que toute demande de plus d'1 journée sans raison médicale est irrecevable au titre de la circulaire Insee de 2017.

La Direction refuse cette révision tant que le nombre d'agents demandeurs augmente encore. Elle reste sceptique quant à la possibilité d'augmenter le nombre de jours hebdomadaires télétravaillables au prétexte que cela pourrait nuire aux collectifs de travail, pourtant déjà mis à mal par bon nombre d'autres réformes.

Des différences d'applications des règles et de respect des procédures perdurent selon les unités et les directions, ce qui nuit à son développement. Une ancienneté de 6 mois sur un poste pour être éligible au télétravail est, par exemple, diversement appréciée selon les directions et les unités de service.

La CFDT demande donc qu'un rappel des procédures et du contenu de la circulaire soit réalisé auprès des directions régionales et que ces procédures soient respectées pour éviter tout contentieux.

Certaines applications informatiques semblent toujours ne pas permettre le télétravail dans de bonnes conditions.

La CFDT demande donc qu'un audit technique de ces applications soit réalisé sur ce thème et présenté aux représentants du personnel.

Globalement, nous constatons un manque de partage d'expériences entre les régions et entre les différentes parties prenantes dans la mise en œuvre du télétravail. Cela permettrait pourtant de gagner en qualité de déploiement. Si la volonté de la Direction de développer le télétravail est sincère, encore faut-il qu'elle s'en donne les moyens.

La CFDT renouvelle donc sa demande qu'un « guide des bonnes pratiques » soit réalisé à partir d'un travail collaboratif.

La question de la disponibilité du matériel ne se pose apparemment plus, il reste cependant à configurer celui-ci en mode « télétravail » dans cette période où les Giiir sont déjà très prises par le passage à Windows 10. Le déploiement devrait donc reprendre au T1 2020.

La CFDT demande de débloquer les logiciels pour l'accès à la webconférence en télétravail et en travail sur site distant. La Direction n'a toujours pas examiné cette question.

Il est nécessaire d'organiser une meilleure communication sur le Travail sur Site Distant, tout comme de réengager des démarches vers les autres administrations du Ministère pour pouvoir réaliser le télétravail dans leurs locaux.

Ces demandes n'obtiennent pas de réponse claire de la Direction.

Nous répétons que pouvoir réaliser son Travail sur Site Distant dans une administration à proximité de son domicile peut permettre de résoudre certains problèmes comme l'accès à la visio conférence pour les réunions d'équipes, le badgeage en horaires réels si l'administration fonctionne avec Sirhius, etc.

En conclusion, **la CFDT souligne que le télétravail ne doit pas être une fausse solution à tous les problèmes** (contournement du jour de carence, substitution d'une indisponibilité pour garde d'enfants, etc).

Il doit être organisé pour être bon et utile autant pour l'agent que pour l'administration. Nous demandons donc plus de souplesse dans les plannings de télétravail pour les agents déjà équipés à leur domicile (possibilité de changer son jour en cas de grève par exemple), tout en refusant que son recours soit improvisé, voire imposé dans n'importe quelle situation.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Les documents du GT du CTR sont disponibles sur <https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dg-sg/home/dialogue-social/ctr-et-gt-ctr/groupe-de-travail-du-ctr-releve.html>

Prochaines réunions du CTR

21 janvier : Tourisme 3

30 janvier: Politique de voyage, délai de route et concours B

4 février : Lignes directrices de gestion, organisation des GT CAP et CCP

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE CTR

Nathalie Bailly
Secrétaire nationale CFDT
tel 06 26 84 65 14

Antony Barille
Stéphane Dupin
Auvergne

Valérie Villacres

Experts : Marielle Bigot et Thanh Nguyen Tu,