

HSCT

DES SUJETS TOUJOURS SENSIBLES

LE COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU 5 NOVEMBRE A FAIT LE BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2019 EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À L'INSEE, AINSI QUE CELLES POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP.

ET COMME CHAQUE ANNÉE, LA CFDT A RÉPÉTÉ LES MÊMES DEMANDES ET REMARQUES NON PRISES EN COMPTE SUR CES SUJETS. TRÈS PEU ONT ÉTÉ ENTENDUES. LE FOCUS SUR LES ÉVÉNEMENTS GRAVES A, QUANT À LUI, MONTRÉ LES DIFFICULTÉS À S'ENTENDRE SUR LEUR PRÉVENTION ET LEUR PRISE EN CHARGE.

UN BILAN HANDICAP CHIFFRÉ TOUJOURS SATISFAISANT

Le bilan 2019 présente un état des lieux chiffré toujours satisfaisant en matière de prise en charge du handicap.

L'Institut satisfait les obligations d'emploi des personnes handicapées, prend en charge les coûts d'aménagements des postes de travail pour les handicaps visibles et mène à bien des actions de sensibilisation.

Cependant, pour la CFDT, la prise en charge des handicaps 'non visibles' reste insuffisante, les agents concernés ne sont pas suivis régulièrement comme ils le devraient.

Il serait utile de les interroger pour s'assurer de leur bonne intégration. La CFDT demande d'accentuer la sensibilisation des équipes aux handicaps et en particulier, celle des managers.

L'accompagnement des agents présentant un handicap dans leur parcours et leur évolution de carrière paraît insuffisant. Les élus en CAP craignent que certains handicaps déclarés ne soient pas pris en compte comme prioritaires dans les demandes de mobilité devant le profil, maintenant que celles-ci n'y sont plus traitées.

La Direction indique que lorsque le référent handicap d'un site a connaissance d'une personne handicapée, son accompagnement au sein de l'équipe a lieu. Il reste bien sûr à travailler sur l'insertion et la carrière des personnes avec la direction des ressources humaines, chaque situation faisant l'objet d'une prise en charge spécifique.

La CFDT souligne que le taux d'emploi obligatoire est atteint grâce aux recrutements, mais surtout grâce aux marchés passés avec des ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail). Cependant, ceux-ci restent limités à quelques secteurs professionnels. Elle demande l'élargissement des appels d'offres à d'autres secteurs.

La Direction est favorable à cette demande et s'engage à aider à intégrer des caractéristiques sociales dans les marchés, même s'il peut être difficile d'y activer la clause sociale.

Cela devrait permettre d'élargir les recrutements à plus d'associations employant des personnes handicapées.



COMPTE RENDU
DU COMITÉ
TECHNIQUE DE
RÉSEAU,
5 NOVEMBRE
2020



UN BILAN DES ACTIONS SST 2019 TOUJOURS INCOMPLET

Le bilan des actions en matière de santé et sécurité au travail comprend pour 2019 deux parties, un ensemble de tableaux regroupant les sujets HSCT et un bilan synthétique des principales actions de prévention de 2019 mesurées par treize indicateurs.

La CFDT fait quasiment les mêmes demandes et les mêmes remarques à la Direction que chaque année, mais peu sont prises en compte.

DES INDICATEURS PEU PERTINENTS

Pour la CFDT, le bilan sous forme de synthèse pourrait donner une bonne visibilité sur les actions accomplies, mais celui-ci manque d'analyse et les indicateurs choisis restent peu pertinents.

La Direction se satisfait de la hausse de la participation moyenne des assistants de prévention dans les CHSCT sans en expliquer les raisons, alors que cela fait partie intégrante de leurs missions.

La CFDT demande depuis plusieurs années de retenir préférentiellement comme indicateur le nombre de participations du Directeur régional ou de ses représentants aux GT et CHSCT, dans la mesure où la prévention des risques relève de leurs responsabilités.

La Direction souligne que le nombre de Plans Annuels de Prévention (PAP) approuvés est en augmentation de 17% par rapport à 2018. En effet, il passe de 13 à 14, mais la CFDT soulève que 3 sites ont vu leur PAP non approuvé en 2019 alors qu'ils l'étaient en 2018. Les Directeurs doivent donc veiller à garder des mesures de prévention satisfaisantes pour les CHSCT.

La Direction analyse le suivi des réponses apportées par les responsables (régionaux ou de la DG) sur les Registres Santé Sécurité au Travail avec un indicateur sur le nombre d'observations déposées par les enquêteurs d'un côté, et par les agents de bureau de l'autre.

Certes ceux-ci sont en augmentation de plus de 50%, mais pour la CFDT, cela ne signifie pas que ces dépôts font tous l'objet d'une réponse dans un délai raisonnable. Cette augmentation du nombre de dépôts est peut-être tout simplement due à la dématérialisation du RSST et à sa publicité.



ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION DES FONCTIONS À PRENDRE EN COMPTE

La quotité moyenne des assistants de prévention est passée de 47,7% en 2018 à 62,2% en 2019. 13 assistants de prévention ont une quotité inférieure à 50%.

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

DES REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DÉMATÉRIALISÉS

Le registre santé sécurité au travail (RSST) des agents en bureau est aujourd'hui dématérialisé dans la quasi-totalité des établissements.

63% des observations déposées sont relatives à l'environnement sonore, lumineux et thermique, et à l'hygiène et propreté.

55% des observations déposées dans le RSST dématérialisé des enquêteurs regroupent la sécurité, la charge de travail et les problèmes organisationnels.

La CFDT demande que soient communiqués chaque année le décompte des dépôts au RSST et leur contenu.

UNE MÉDECINE DE PRÉVENTION TOUJOURS FRAGILE

En 2019, la médecine de prévention a convoqué 65% des agents concernés par la surveillance médicale (y compris enquêteurs) contre 55% l'année précédente.

La CFDT dénonce à nouveau le manque de médecins de prévention et de moyens mis à leur disposition pour un suivi correct des agents.

Plusieurs demandes de 2 jours de télétravail par semaine dans le cadre d'aménagements de poste ont été refusées car contraires à la circulaire Insee en vigueur.

Pour la CFDT, ces refus ne pourront à l'avenir plus être motivés à ce titre du fait de la possibilité prévue par la nouvelle circulaire en préparation d'accorder jusqu'à 2 jours de télétravail régulier par semaine aux agents.

ACCIDENTS ET ARRÊTS DE TRAVAIL : LES FEMMES D'AVANTAGE TOUCHÉES

Le nombre d'accidents de travail est 2 fois plus important chez les femmes que chez les hommes.

Les accidents de travail sont principalement dus à des accidents de la route et des chutes.

La moitié d'entre eux et plus d'un tiers des journées d'arrêt de travail sont liés à un accident de trajet.

Bien entendu, une analyse plus poussée des chutes serait nécessaire pour en connaître les causes dans la mesure où

les déclarations d'accident du travail sont insuffisantes et que toutes les chutes ne sont pas déclarées.

Pour la CFDT, réduire les déplacements domicile-travail en élargissant le télétravail régulier et occasionnel contribuerait mécaniquement à réduire les risques d'accident de trajet.

La CFDT demande des tableaux statistiques plus clairs, plus pertinents assortis de davantage d'analyse. De ces tableaux et indicateurs, la Direction doit pouvoir tirer des orientations générales et des mesures précises à mettre en place pour l'année suivante. Celles-ci ne nous ont pas été transmises cette année.

PRISE EN CHARGE INSUFFISANTE DES ÉVÉNEMENTS GRAVES

Ce CTR HSCT a été l'occasion d'aborder la prévention des événements graves à l'Insee. Ce sujet avait déjà largement été examiné en CHSCT-S pour les enquêteurs, et en partie seulement pour les agents de bureau lors du groupe de travail du 29 septembre dans le cadre du plan égalité professionnelle Femmes/Hommes ([voir le CR sur ce sujet](#)).

Depuis le début de l'année 2020, six situations de violences ont été remontées à la Division Santé, sécurité et conditions de travail (DSSCT) concernant des enquêteurs et des agents de bureaux. Ces situations recouvrent des accidents de la route, des agressions verbales ou physiques dont certaines à caractère sexuel.

Les suites données vont de la transmission du signalement au CHSCT au dépôt de plainte, en passant par la prise en charge par le médecin de prévention et le courrier de discourtoisie à l'agresseur.

La CFDT soulève que la prise en charge de ces événements dépend trop souvent de la bonne volonté des encadrants. On observe de fortes disparités entre établissements, ce qui est incohérent avec la tolérance zéro affichée par la Direction.

Trop souvent, les déclarations sont remises en cause ou laissées sous le tapis pour diverses raisons, incomprises par les agents ayant connaissance des faits.

L'accompagnement des agents signalant ce genre d'événements devrait être systématique et bienveillant, allant si besoin jusqu'au dépôt de plainte.

Un courrier de discourtoisie devrait systématiquement être adressé aux enquêtés dont le comportement est incorrect, pour éviter que d'autres dérapages ne se reproduisent envers d'autres, tout comme le signalement au procureur pour les cas relevant du pénal.

Force est de constater que ce sujet reste toujours aussi sensible à aborder avec la Direction dans la mesure où certaines situations peuvent relever du pénal.

Le choix des termes employés peut être source de tension involontaire, en effet, certaines situations pouvant être qualifiées à tort de harcèlement ou

d'agression.

C'est pourquoi les élus ont souhaité que ce sujet soit traité en groupe de travail dédié.

La CFDT a conscience que le management des agents instables présente une difficulté, en particulier durant cette période de crise. C'est pourquoi il est important de fournir les outils aux agents et aux managers pour mieux prévenir les situations de violence et les appréhender le cas échéant.

Les formations en cours de déploiement devraient permettre de mieux faire prendre conscience des comportements inadaptés.

DE NOMBREUX PROJETS IMMOBILIERS EN COURS OU À VENIR

Les agents de Besançon, Bordeaux, Lyon, Marseille-Aix en Provence et Metz sont concernés par des projets de déménagement. Ceux-ci devraient aboutir en 2021 ou 2022, d'autres sont encore à confirmer.

Des travaux immobiliers importants sont par ailleurs prévus sur d'autres sites.

La CFDT insiste sur la nécessaire communication à faire auprès des agents concernés. Il est important d'associer les agents à ces grands projets pour évaluer leurs besoins.

La CFDT demande que la Direction propose des travaux d'amélioration des bâtiments de l'Insee dans le cadre du plan de relance du gouvernement. En effet, de nombreux agents souffrent de la chaleur ou du froid et du bruit dans plusieurs bâtiments présentant des défauts d'isolations thermiques et phoniques.

Pour aller plus loin

Rendez-vous dans la [rubrique dialogue social](#) de l'intranet de l'Insee



VOS REPRÉSENTANTS CFDT

Nathalie Bailly,
Secrétaire générale,
06 26 84 65 14
Stéphane Dupin

Thanh Nguyen Tu
Valérie Villacres