

HSCT INSEE

DÉTÉRIORATION DU COLLECTIF ET DE LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP

LE COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DÉDIÉ AUX QUESTIONS HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITION DU TRAVAIL DU 7 DÉCEMBRE 2021 FAIT ÉTAT DE BILANS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET HANDICAP FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA CRISE SANITAIRE. LA CFDT A MIS L'ACCENT SUR LA DÉTÉRIORATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL ET DE LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DURANT CES DERNIERS MOIS. IL EST NÉCESSAIRE DE S'OCCUPER DE TOUTES LES SITUATIONS DE TENSION EN COURS ET D'ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AINSI QUE LEURS MANAGERS POUR RETROUVER UN COLLECTIF APAISÉ.

BILAN DES ACTIONS SST AMÉLIORÉ MAIS TOUJOURS INCOMPLÉT

Le bilan « Santé et Sécurité au Travail » 2020 a été substantiellement amélioré dans sa conception.

Comme demandé par la CFDT, il a été rendu plus lisible et assorti d'éléments de comparaison avec les années précédentes, ainsi que de commentaires de la Direction pour une meilleure compréhension.

Certaines données sur les signalements ou encore l'immobilier mériteraient d'être présentées, mais n'y figurent cependant toujours pas.

De plus, les comparaisons ne sont pas nécessairement opportunes avec les années précédentes du fait de la crise sanitaire qui a fait de 2020 une année atypique.

DÉPENSES BUDGÉTAIRES EN AUGMENTATION

Les dépenses Insee en matière de Santé et Sécurité au Travail ont augmenté de 34 % en 2020 par rapport à 2019 du seul fait de la crise sanitaire.

Pour la CFDT, ces dépenses sont cependant à mettre en perspective avec les économies réalisées par l'Institut en matière de déplacements.

CALENDRIER DES DUERP/PAP REVU

Aucun Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et Plan Annuel de Prévention (DUERP/PAP) n'a été présenté en 2020 aux CHSCT locaux.

Compte tenu de la crise sanitaire, le Ministère des Finances et de la Relance a décidé d'organiser un recueil des risques sur 2 ans s'étalant de 2019 à 2021. Une nouvelle campagne DUERP/PAP, redevenue annuelle, s'ouvrira en 2022.

Les campagnes DUERP/PAP se termineront désormais, en novembre de chaque année avec la clôture de l'application de recueils des risques.

COMPTE-RENDU DE
COMITÉ TECHNIQUE
DE RÉSEAU,
SANTÉ, SÉCURITÉ
AU TRAVAIL
DÉCEMBRE 2021



PRÉVENTION INSUFFISANCE DES MOYENS ALLOUÉS

L'organisation du réseau des conseillers et assistants de prévention reste très différente et disparate selon les Directions régionales et les sites. 15 agents de prévention ont une quotité de fonction toujours inférieure à 50 %.

Pour la CFDT, cela reste insuffisant. Elle demande que la quotité des assistants de prévention ne descende pas en deçà des 50 % afin qu'ils puissent effectuer correctement leur travail.

La Direction répond ne pas pouvoir imposer de quotités à ces fonctions au niveau local, qui garde l'entière autonomie de son organisation interne.

UNE MÉDECINE DE PRÉVENTION DÉPASSÉE

En 2020, la part globale des agents non convoqués s'élevait à 64 % contre 35 % en 2019.

Les visites, quand elles peuvent avoir lieu, se résument bien souvent à un simple rendez-vous téléphonique.

Au-delà d'un effet "crise sanitaire" la CFDT déplore le manque de médecins, d'infirmières et de moyens qui frappe la médecine de prévention. Beaucoup de ces professionnels de la santé au travail sont proches de la retraite et ont bien souvent du mal à trouver des remplaçants.

FORMATIONS AUX PREMIERS SECOURS ANNULÉES

La plupart des formations prévues en 2020 ont été soit annulées, soit reportées du fait des contraintes liées à la crise.

Le bilan Santé Sécurité au Travail montre que moins de 15 % des agents sont formés aux gestes de premiers secours. Une circulaire Fonction publique de 2018 engageait pourtant le gouvernement à former 80 % des agents de l'État avant la fin de l'année 2021.

La CFDT demande à la Direction de tout mettre en œuvre pour qu'une vraie politique de formation au secourisme puisse être rapidement déployée. Les gestes de premiers secours peuvent sauver des vies.

La Direction n'apporte aucune réponse sur ce qu'elle envisage de mettre en œuvre à l'avenir sur ce point.

MALADIE PROFESSIONNELLE UNE RECONNAISSANCE DIFFICILE

Chaque année, quelques dossiers de reconnaissance en maladie professionnelle sont traités par l'Insee.

Quelle que soit sa pathologie, les démarches exigent du temps et de l'énergie de la part de l'agent victime qui, au final, voit sa demande bien souvent déboutée.

La CFDT dénonce les refus systématiques de nombreuses demandes dûment justifiées. Elle revendique par ailleurs une action plus rapide et simplifiée de la reconnaissance en maladie professionnelle pour les agents concernés.

DE NOMBREUX PROJETS IMMOBILIERS EN CHANTIER

Beaucoup d'établissements de l'Insee sont aujourd'hui concernés par un déménagement, des travaux ou encore une réorganisation avec l'arrivée d'autres administrations.

La CFDT regrette l'absence d'un document de synthèse sur ce point au groupe de travail du 8 juin et au CTR du 7 décembre dédiés aux questions HSCT.

Elle insiste sur l'importance d'associer les agents à ces projets tant en amont, en aval que pendant la durée des chantiers, pour répondre au plus près de leurs besoins.

La Direction reconnaît l'importance du sujet. Mais elle préfère privilégier le traitement du sujet de l'immobilier lors d'un groupe de travail dédié.



VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE CTR

Prisca Blancard,
Secrétaire générale,
06 30 24 51 54

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14

Valérie Villacres,
06 63 30 57 54

Isabelle Dessagne
Antony Barillé
Stéphane Dupin

BILAN DES ACTIONS POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le bilan des actions de 2020 pour les agents en situation de handicap montre une baisse globale des prestations destinées à ces agents. La raison principale invoquée pour justifier cette baisse est la mise en place généralisée du télétravail plus de 3 jours par semaine pour les personnes vulnérables.

Malgré le développement d'actions de sensibilisation, la CFDT signale recevoir toujours autant d'alertes voire plus, par des agents en situation de handicap qui éprouvent des difficultés dans leur carrière. Ceux-ci sont souvent contraints de changer de postes ou n'obtiennent que des missions. Ils sont ralentis dans leur carrière ou éprouvent tout simplement des difficultés dans leur quotidien. Leurs alertes auprès de la Direction ou des instances dédiées sont trop souvent ignorées et aucune suite n'y est donnée.

DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES BÂTIMENTS ET D'AMÉNAGEMENTS DES POSTES EN BAISSÉ

En 2020, aucun établissement n'a engagé de travaux d'amélioration de l'accessibilité des bâtiments pour les agents en situation de handicap contrairement aux 3 années précédentes (92 801€ pour 2017, 5 397€ pour 2018 et 7 534€ pour 2019).

Les dépenses d'aménagement de postes ont baissé de 59 % entre 2019 et 2020 en raison du recours au télétravail. De plus, les agents ne pouvant pas télétravailler du fait de conditions de travail inadaptées ont été placés en autorisation spéciale d'absence ASA covid.

Quelques agents ayant des postes aménagés au bureau ont demandé et obtenu le transfert de leur équipement au domicile.

Cependant, beaucoup d'agents bénéficiant d'une RQTH n'ont pas fait de demande d'aménagement d'un poste au domicile alors qu'elle aurait pu leur être accordée.

Pour la CFDT, il s'agit à la fois d'un défaut d'informations vers les agents concernés et d'un manque de disponibilité des médecins du travail pour effectuer des prescriptions.

Elle souligne que déplacer les postes aménagés ne règle pas totalement le problème des conditions de travail puisque l'agent se retrouve sans poste de travail adapté au bureau. Il est ainsi moins enclin à vouloir revenir au bureau et se retrouve coupé du collectif de travail.

MISSION HANDICAP MOINS DE SOLLICITATIONS

La mission handicap supporte financièrement une partie du reste à charge des prestations dont peuvent bénéficier les agents en situations de handicap (cf. [intranet Symphonie](#)).

En 2020 11 agents, contre 17 en 2019, ont reçu un soutien de la mission handicap alors que les actions de sensibilisation se multiplient (Bercy, Duoday, e-formations).

OBLIGATION D'EMPLOI RESPECTÉE

Au titre de 2020, 2 agents (1 A et 1 C) ont été recrutés en qualité de travailleur handicapé. Par ailleurs, les prestations demandées aux ESAT s'élèvent à 159 649 € en 2020 contre 246 011 € en 2019.

Les principales dépenses relèvent toujours des mêmes domaines, à savoir l'entretien des espaces verts et le nettoyage de locaux. Ainsi, l'Insee respecte l'obligation d'emploi avec un taux de 6,33 %.

Pour la CFDT, l'Insee a certes atteint le taux d'emploi légal, mais les encadrants doivent réellement prendre en compte le handicap des agents pour adapter leur poste, qu'ils en aient connaissance par le biais d'une RQTH ou non.

PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU DES CORRESPONDANTS HANDICAP

La Direction a la volonté de professionnaliser les postes de correspondants locaux. Des formations sont déployées chaque année et des réunions ont lieu tous les 2 mois pour échanger et suivre les besoins.

SENSIBILISATION DES AGENTS L'INSEE EN PREMIÈRE LIGNE

La division Santé Sécurité au Travail propose une sensibilisation au handicap lors de la prise de poste d'un agent en situation de handicap. Celle-ci est organisée par des professionnels sur accord de l'agent.

Deux modules en e-formation sont également disponibles, l'un pour les managers (2x20 min), l'autre pour tous les agents (20 min). En 2020, aucun manager ni aucun agent ne les a suivis.

Enfin, deux journées ont été dédiées au handicap :

- Le 19 novembre 2020, le Secrétariat d'État a organisé la journée du Duoday. 11 agents ont proposé un duo, 7 ont été réalisés, permettant ainsi des expériences concrètes.
- Le 3 décembre, journée internationale des personnes handicapées, 310 agents de l'Insee ont participé au jeu Handibird challenge.

SUIVI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : DES LOUPÉS AU QUOTIDIEN ET SUR LA CARRIÈRE

En 2020, deux établissements ont fait appel aux Cap emploi pour accompagner deux agents en situation de handicap.

Suite aux demandes répétées de la CFDT, la Division Mobilité et Carrière (DMC) et la Division Santé Sécurité et Conditions de travail avec le DRH vont examiner le sujet de la carrière et de la mobilité des agents en situation de handicap.

En parallèle, la Direction va poursuivre ses actions pour inciter les personnes concernées à demander ou signaler leur qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La CFDT est satisfaite que la DMC instruisse le sujet des suivis de carrières et de la mobilité des personnes handicapées.

Elle demande que cette instruction aboutisse à des actions concrètes. Par exemple, un encadrant ne devrait pas pouvoir renvoyer un agent de son poste à moins de 3 ans d'occupation, hors sanction disciplinaire prononcée par la CAP.

Elle rappelle sa demande de mise en œuvre du détachement dans le corps supérieur pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH), avec titularisation au bout de la période de stage (permettant ainsi une promotion en B ou A hors taux de promotion).

La CFDT demande également un questionnaire qualitatif des personnes en situation de handicap pour recueillir leur ressenti sur les postes, le management, leur intégration dans leur équipe et la prise en compte de leur handicap dans leur quotidien.

La Direction accepte d'engager ce questionnaire. Concernant le détachement dans le corps supérieur des personnes en situation de handicap, elle indique qu'il est en cours d'examen au secrétariat général du Ministère.



BILAN DES ACTIONS PSYCHOSOCIALES : DES TENSIONS ENTRE AGENTS QUI AUGMENTENT

Depuis 2020, la Direction a lancé avec les élus en CTR une réflexion sur la prévention des tensions entre agents. Elle a pour but d'aboutir à un protocole de prévention et de gestion des tensions entre agents qui sera communiqué sous forme de note aux préventeurs. Dans ce cadre, la Direction a lancé avec le département Cadre de Vie et Conditions de Travail des actions à plusieurs niveaux depuis 2019.

La CFDT rappelle que son attente principale est l'amélioration de la prévention et de la prise en charge des tensions entre agents.

ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

La Direction a mis en place avec le département Cadre de Vie et Conditions de Travail des démarches qualité de vie au travail avec des espaces de discussion sur plusieurs thématiques (entretien professionnel, management à distance, charge de travail, repérage des signaux faibles dans son collectif de travail,...)

Un petit guide d'aide aux managers pour développer et accompagner un collectif sur sites distants a été conçu.

Une aide ponctuelle est proposée aux managers pour développer des pauses virtuelles.

La CFDT souligne l'intérêt de tous ces outils et de l'aide apportée à l'encadrement supérieur, intermédiaire ou de proximité. Tout cela devra être pérennisé.

ACCOMPAGNEMENT DES PRÉVENTEURS

La psychologue du travail a déployé une formation-action auprès des acteurs de la prévention nationaux et locaux sur le recueil des risques psychosociaux.

Des présentations ont également eu lieu auprès du réseau des conseillers en parcours professionnels.

Les agents du Centre Statistique de Metz ont bénéficié d'une présentation sur la dimension psychosociale de la conduite au changement.

Un travail d'identification et de prévention des risques a été effectué auprès des chefs de département par un cabinet extérieur.

La CFDT trouve regrettable que ces présentations n'aient pas été proposées aux élus du personnel qui font aussi partie des préventeurs.

FORMATIONS À LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

La Direction souhaite développer les compétences en psychologie du travail des encadrants par le biais de formations psychoéducatives.

Des modules de formation de 1h à 2h30 ayant pour thématique « de la manifestation des troubles psychosociaux à l'accompagnement sécurisé de ceux-ci par le manager » sont également proposés.

Enfin, une fiche conseil pour le recrutement extérieur sur les comportements a été expliquée aux encadrants demandeurs

La CFDT souligne l'importance de déployer plus largement ces dispositifs.

APPUI AU TRAITEMENT DES SITUATIONS SIGNALÉES

Le département Cadre de Vie et Conditions de Travail vient en appui des préventeurs sur le traitement des dossiers individuels et collectifs.

Il vient également en appui pour analyser les situations de tensions entre agents.

La CFDT souligne que les retours qu'elle a des équipes et le document du CTR sur les tensions entre agents vont tous dans le même sens : les tensions sont de plus en plus nombreuses mais ne sont pas toutes prises en charge, même si elles sont connues de la Direction.

En 2021, 12 unités ont été accompagnées pour 80 agents, contre 8 unités et 25 agents en 2020. Ce nombre peut paraître élevé, mais ne couvre certainement pas toutes les situations de tensions connues dans les services informatiques, le CEI, les SNDI, la Corse, les Dem et sites prix, les SAR, les pôles, les équipes en tension en raison soit de management inadapté à la situation actuelle, soit du fait d'une charge de travail alourdie par les départs (CEFIL, démissions, non renouvellements de contrat), soit du fait de charges mal réparties.

Les actions se sont multipliées pour prendre en charge ces situations. Ce qui est présenté aux élus du personnel semble bien d'un point de vue théorique.

Cependant, force est de constater que sur le terrain, les situations ont empiré. Les prestataires choisis manquent de neutralité vis à vis des différentes parties et indiquent ne pas pouvoir tout retranscrire, ayant déjà travaillé avec l'une d'elles. Les sensibilisations et formations aux RPS n'ont pas modifié les habitudes de management inadaptées.

POUR ALLER PLUS LOIN

[CR CFDT du GT du 9 février](#) sur la prévention des tensions entre agents

[Lien vers les informations sur la mission handicap et autres documents](#)

Retrouvez les documents du groupe de travail du CTR du 8 juin 2021 sur l'[intranet Agora](#) ou l'[intranet Symphonie](#)

