



INSEE
Direction
Générale

Déclaration liminaire des élus CFDT au CTSCR du 12 mai 2022

Madame la Présidente du CTSCR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTSCR,

Ce Comité technique se réunit ce jeudi 12 mai 2022 sur les sujets examinés en groupe de travail concernant le télétravail, le DUERP PAP 2022 et le suivi de la santé au travail par la médecine de prévention. S'y ajoute un document nouveau sur la désinsertion professionnelle non discuté en groupe de travail, ainsi que deux sujets messins sur le déménagement du CSM et son intégration dans le Grand Est.

Nous remercions les équipes pour les documents fournis.

Centre de Metz

Concernant les sujets messins, nous demandons la communication du rapport de visite du CHSCT du 26 avril pour le déménagement.

Nous rappelons les inquiétudes des agents sur la capacité de la cantine, le reste à charge pour les agents venant en voiture et les câblages.

Nous alertons sur la charge de travail liée au déménagement. Nous rappelons également notre alerte sur la charge de travail liée à Edifice. Imposer une formation "gestion du stress" ne réduira pas la charge de travail, bien au contraire.

Pour l'intégration du CSM dans le Grand Est, la CFDT rappelle la nécessité d'une communication totalement transparente avec les agents et les élus, d'autant que les conséquences de ce projet sont craintes par toutes les OS et de très nombreux agents.

Nous demandons qu'il n'y ait pas de réduction d'effectifs.

La CFDT demande la communication de la note d'organisation du SAR -CPAR mise à jour.

HSCT et Télétravail

Le comité de ce jour porte principalement sur des sujets HSCT.

En premier lieu, nous déplorons l'absence de discussion en GT du CTR sur la stratégie de déclinaison pour l'ensemble des directions de l'nsee du plan santé au travail 2022 récemment validé au niveau Fonction publique.

En second lieu, il nous semble dommage de ne rentrer dans ce plan qu'au sein de la DG et seulement sous l'angle restrictif de la désinsertion professionnelle, rattaché qui plus est au contexte actuel.

Il nous paraît également important que les discussions au sein du CHSCTM soient plus abouties sur ce point puisqu'elles ont seulement eu lieu avant sa validation.

La CFDT s'interroge sur les raisons d'une limitation du plan à ce sujet et à la DG malgré sa redondance au sein de l'ensemble des établissements. Elle demande une vraie discussion en GT du CTR puisqu'une plénière n'est pas le lieu idéal pour échanger.

La CFDT alerte depuis de nombreuses années lors des campagnes de mobilités sur la situation des agents coincés en mission depuis plusieurs années, ainsi que celles des agents en situation de décrochement vis à vis du collectif pour diverses raisons (santé, conflit interpersonnel, situation familiale ou financière ...).

Pour la CFDT, l'encadrement de proximité est le premier maillon pour veiller à maintenir le lien avec le travail ou le collectif. En effet, quand un agent est en anomalie plusieurs jours de suite, la solution n'est pas de lui enlever des journées de salaires mais de tenter de voir ce qui ne va pas ...

Avec la mise en oeuvre du télétravail, la CFDT a accentué ces demandes de veiller à maintenir le collectif dans ce mode de travail hybride pérennisé.

Le bilan du télétravail présenté à ce CTSCR y est vu sous l'angle des risques professionnels alors que celui-ci est largement plébiscité par tous les agents.

Pour nous, il s'agit avant tout d'accompagner les agents, les équipes et les managers dans cette acculturation sans perdre personne.

Donc entendre en dialogue social que la direction envisage le licenciement pour inaptitude d'agents vulnérables en télétravail dérogatoire, nous choque.

La CFDT rappelle que les agents ne sont pas responsables du choix politique de maintenir en télétravail dérogatoire les personnes vulnérables dans le cadre de la crise sanitaire.

Dans la mesure où ce cadre ne sera pas éternel, il s'agit pour nous avant tout d'accompagner les agents concernés et les équipes vers un retour le plus serein possible.

La Direction nous a proposé des actions d'accompagnement dans le cadre de NOTE² ou des conflits interpersonnels, nous attendons maintenant de les voir appliquées concrètement.

L'objectif est de mobiliser tous les acteurs pour que les personnes en situation de handicap, vulnérables ou malades ne restent pas durablement éloignées de l'emploi.

La CFDT rappelle que les représentants du personnels font partie des préventeurs.

Elle rejette toute constitution de fichier nominatif ouverte à de multiples personnes.

L'encadrement et les services de prévention sont au courant des situations de tensions, de surcharge ou de décrochement. Elles ressortent clairement dans les DUERP, les observatoires internes, les signalements, les dépôts dans le RSST.

Il reste maintenant à véritablement les prendre en charge dans un cadre collectif et individuel combinés et à y mettre les moyens nécessaires (humains et financiers) en toute neutralité.

À Montrouge, le 12 mai 2022