Des échanges indispensables entre agents et acteurs de prévention

Lors du Comité Technique de la DG (CTSCR) du 12 mai 2022, la Direction a présenté le bilan des activités du cabinet médico-social en 2021 et les perspectives pour 2022, ainsi que celui du télétravail à la DG. Un point sur le recueil des risques et les mesures de préventions envisagées a également été fait. **La CFDT a rappelé ses demandes d'écoute, d'échanges, de bienveillance et d'accompagnement des agents en difficultés par les acteurs de prévention, aussi bien dans le cadre de la prévention des risques, que du télétravail ou du suivi médical.**

Désinsertion professionnelle

La note d'orientations ministérielles Santé, sécurité et conditions de travail 2022 et le plan Santé au travail de la DGAFP 2022-2025, validé fin mars 2022, fixent pour la Direction un objectif de prévention des risques de désinsertion professionnelle et d'accompagnement du retour à l'emploi.

Sans avoir exprimé ses intentions et fourni de documents sur le sujet aux élus nationaux et locaux, la Direction a établi une liste nominative d'une cinquantaine d'agents potentiellement en risque de désinsertion professionnelle. Pour cela elle a effectué une sélection sous Sirhius des situations d'activité particulières suivantes : ASA, télétravail dérogatoire, aménagement de poste ou congé médical, mission, faible nombre de badgeage ou situations à régulariser à fin février.

À la demande instante de la CFDT, une analyse juridique sera menée sur la légitimité et le cadrage d'un tel fichier de personnes déterminées sur des critères indirects de santé, et ce point est repoussé.
Il sera d'abord traité en GT du CTR HSCT le 9 juin avant d'être programmé en GT du CTSCR, en particulier pour définir les agents couverts par cette notion.

Activité des services médico-sociaux 2021 et perspectives 2022

Bilan 2021

L'équipe médico-social de la DG, le docteur Vernet et l'infirmière Mme Gastineau, a présenté le bilan succinct de l'année 2021.
Elles annoncent que le rapport annuel ne pourra pas être présenté en raison de l'absence d'une partie des chiffres non obtenus du fait de la crise sanitaire.
En 2021, 134 agents ont passé une visite médicale sur les 347 qui devaient en avoir une.
Les visites médicales quinquennales et les postes à risques ont particulièrement été impactés par le ralentissement des visites médicales dûs la crise sanitaire et à l'absence de médecin.
- Sur les 50 agents occupants des postes à risques, seuls 2 ont pu avoir une visite.
- Sur les 193 visites quinquennales prévues, 7 seulement ont pu être réalisées.

En raison de la crise sanitaire, l'équipe médicale a principalement assuré la surveillance médicale particulière des agents en situation de handicap ou les agents en retour d'arrêt maladie, les femmes enceintes, etc (67/104) et les visites à la demande des agents (64 visites pour 58 agents). Ce dernier chiffre est sous-évalué en l'absence de convocation pour une partie des visites effectuées.

Par ailleurs, 13 demandes d'aménagement des conditions matérielles pour raisons médicales et 79 demandes d'aménagement des conditions d'exercice de l'activité des agents ont été formulées par le médecin du travail.
Concernant les demandes de télétravail médical, les agents de catégories A y sont sous-représentés et les agents de catégories C y sont sur-représentés.

En 2021, les accidents du travail sont encore en baisse, principalement en raison du télétravail.

Pour la CFDT, l'absence de rencontres régulières avec un médecin du travail représente un risque important pour les agents, car ces rendez-vous permettent d'avoir un moment privilégié pour parler des conditions de travail et des conditions de vie au travail.
La CFDT demande de comptabiliser parmi les agents devant effectuer une visite, ceux qui en ont effectués une en 2021, quelle que soit la façon dont elles sont identifiées (quinquennale, spéciale, particulière, à la demande de l'agent).

Les perspectives 2022

pour 2022, l'équipe médicale estime pouvoir reprendre une activité normalisée pour toutes les visites.
Les visites quinquennales seront remises en place dès fin mai avec l'infirmière pour les agents sans situation particulière. Elles consisteront en un entretien de 40 minutes avec dépistage auditif et visuel, points sur les vaccins obligatoires et discussion autour du vécu au travail. L'infirmière rappelle être soumise au secret médical.
Le médecin du travail gardera le suivi des situations médicales. Pour commencer, elle va écluser prioritairement les visites liées à des demandes des agents en reprise et les aménagements de poste (renouvellement ou pas).
Elle programmera ensuite les visites pour les situations à risques et particulières.

d'

La liste des postes à risques va être réexaminée et proposée aux élus.
Pour les agents ayant une RQTH, la visite médicale se fera tous les deux ans

L'équipe médiale invite les agents à les solliciter pour toute demande de visite. Vous pouvez également prendre contact avec Sesam Médico-social.

La CFDT avait alerté sur les délais d'attente et des circuits d'examens et de prise en compte des préconisations par l'administration, puisqu'en attendant l'agent se trouve en anomalie et ne sait pas ce qu'il peut faire. Elle a demandé de la bienveillance pour les agents concernés (cf liminaire) afin de les laisser revenir après discussion avec le médecin du travail, avec si besoin mise en place d'un accompagnement et d'un suivi des agents et des équipes.

Circuit des préconisations

Après la rencontre avec le médecin de prévention, celui-ci transmet ces préconisations à Sesam médico-social et à l'agent. La hiérarchie et les services RH doivent ensuite indiquer s'ils acceptent ou non les préconisations et s'ils les modifient.
La Direction indique que l'accord n'est pas automatique, en particulier pour les préconisations de télétravail médical qui pose la question de la réinsertion professionnelle.
Elle indique qu'à l'Insee, il n'existe aucun poste en télétravail 5 jours sur 5. Il n'est possible que pour les situations médicales, les femmes enceintes et les proches aidants.

Le docteur souligne préconiser plutôt du télétravail médical 4 jours sur 5 quand il y a une pathologie, en attente d'aménagement ergonomique.

Cabinet médical

Le bail des locaux au bâtiment Fairway sera terminé en 2024. L'Insee envisage de ne pas le renouveler.
La Direction annonce examiner le rapatriement du cabinet Médico-social dans l'année. Les conditions d'implantation sont en cours de discussion (point d'eau, isolation, accessibilité…).

Prévention des risques professionnels DUERP-PAP 2022

Le recueil des risques au titre de 2022 a été réalisé entre le 8 février et le 8 mars auprès de 996 agents de la DG via un questionnaire reçu sur la messagerie professionnelle.
Celui-ci comportait 3 volets : restructuration et réorganisation, les nouveaux modes de travail dont le télétravail et la crise sanitaire.
L'identification de l'unité de travail était demandée, mais beaucoup n'ont pas mis la bonne. Celle-ci a pu être corrigée pour les questionnaires disposant du nom de l'agent.
Seuls 52 % des agents ont répondu complètement au questionnaire, même si cela représente le double de 2020.

L'équipe de prévention déplore que les agents n'aient pas voulu prendre 20 minutes pour répondre aux questions et ne comprend pas les réticences des agents à inscrire leur nom dans ce questionnaire.

Pour la CFDT, l'amélioration du taux de réponse est un bon signe, mais ce chiffre reste très insuffisant. De plus, les réponses aux questionnaires dématérialisés disposent d'un biais de réponse négatif. En effet, les enquêtés expriment plus facilement ce qui ne va pas quand ils peuvent ne pas être identifiés.
Ce point peut expliquer le refus des agents à remplir leur nom dans un fichier.
Le peu de remplissage du recueil des risques dématérialisés peut aussi être dû au manque d'utilité finale ressenti par les agents.

La CFDT estime qu'il faut garder des moments d'échanges et d'écoute au sein des divisions pour faire sortir la parole. Ces espaces de dialogue peuvent permettre d'identifier les tensions et de les solutionner en y mettant les moyens suffisants (accompagnements neutres, équipements, formations…).

Concernant l'identification erronée de l'UT, la CFDT propose de demander plutôt le nom de la division d'affectation de l'agent et ensuite de le rattacher à l'UT lors des traitements du fichier.

La Direction indique qu'elle doit rendre son plan d'action-prévention d'ici fin juillet. Pour cela, elle propose de mettre en place des GT thématiques avec des agents, des managers, le CPP et la chargée de formation en tant que préventeurs. Le plan annuel de prévention sera présenté en septembre.
Concernant les accompagnements individuels ou collectifs (Note²), la direction attend la fin de l'année pour voir si les consignes gouvernementales en lien avec les conditions sanitaires se durcissent à nouveau.

La CFDT demande à ce que les consignes en matière de climatisation et de chauffage soient diffusées, d'autant qu'elles sont appliquées depuis quelques semaines sans que les agents aient pu prendre leur disposition pour y faire face (pas de climatisation enclenchée en dessous de 26°C, chauffage réglé à 19°C ...)

Télétravail à la DG (26/04/22)

La Direction présente les données sur le télétravail extraites de Sirhius au 26 avril portant sur les agents en activité.
Parmi les agents soumis à la GTA, seuls 6 % n'ont fait aucune demande de télétravail régulier. La majorité des demandes portent sur 2 jours et plus de télétravail fixes (62, 6%) .
Parmi les 184 agents au forfait, 18 ont fait une demande de télétravail.
Les 6,1% d'agents n'ayant pas demandé de télétravail sont en partie des agents en absence longue et des agents dont le télétravail médical est terminé.

d'

Toutes les catégories d'agents ont majoritairement demandées à télétravailler. Il est à souligner que le télétravail est beaucoup plus demandé par les hommes, sauf pour la catégorie C où ce sont les femmes.

La CFDT souligne que les statistiques montrent que le télétravail est largement plébiscité par les agents de tout niveau.
La Direction souligne que malgré les nombreuses informations diffusées sur les modes opératoires, quelques personnes demandent encore du télétravail exceptionnel ou à la semaine.

Télétravail dérogatoire
À la date du 26 avril, 45 agents sont en télétravail dérogatoire auxquels s'ajoutent 2 préconisations de télétravail accordés mais non encore saisis et 5 en attente de validation.
Parmi ces 45 agents, 20 ont 0 jour de présence potentielle par semaine (hors congés posés).
La durée moyenne du télétravail dérogatoire accordée va de 3 à 6 mois, renouvelable.

La CFDT déplore les délais d'attente important pour obtenir un rendez-vous auprès du médecin du travail et les circuits de retour à rallonge pour les préconisations du médecin. Ces statistiques montrent que les agents et leur hiérarchie se trouvent sans information dans cette période d'attente où ils ne peuvent rien saisir dans sirhius.

La CFDT s'interroge sur la cohérence des durées de télétravail accordées par la Direction avec le motif du télétravail, lorsque le médecin n'a pas mis de durée (médical ou proche aidants).

Pour une partie des préconisations formulées, la Direction a choisi de ne pas accorder le télétravail et de mettre les agents en ASA (7 agents), donc sans activité

Pour les agents étant peu présents sur site (0 ou 1 jours, ou ASA), la CFDT rappelle l'importance de veiller à maintenir le lien avec le collectif.
Compte tenu des multiples alertes de la direction sur des activités en attente de ressources, elle s'interroge sur les décisions de laisser les agents sans activité. De plus, ce choix amplifie les risques de couper ces agents du collectif.

La Direction a, par ailleurs, rappelé à plusieurs reprises que le télétravail ne se substitue pas aux arrêts de travail prescrits.

Recueil des risques sur le télétravail
À partir du recueil des risques obtenus auprès de 517 agents de la DG, la Direction note que le télétravail représente un risque pour :
- l'intégration des nouveaux agents pour 55,5 % des répondants,
- le collectif pour 42,6 % des répondants,
- l'usage plus pesant des outils d'échanges pour 37,5 % des répondants,
- la communication (plus d'agressivité et d'incompréhension par mail et téléphone) pour 26,9 % des répondants,
- les yeux (fatigue visuelle plus conséquente qu'en présentiel pour 39,3 % des répondants,
- le temps nécessaire pour effectuer certaines tâches pour 34,8 % des répondants,
- la durée du travail (plus longue qu'en présentiel) pour 34,2 % des agents,
- la tâche des encadrants (plus compliquée) pour 28,6 % des agents,
- la conciliation vie privée et vie professionnelle pour 9,3 % des agents.

Ces risques ont une gravité assez faible (inférieur à 1,3) et leur fréquence assez rare, sauf pour la fatigue visuelle et les échanges plus pesant (supérieur à 3).

La CFDT déplore le parti-pris négatif mis en avant par le rédacteur de la note de présentation. Les tournures de phrase accentuent les risques détectés avec le recueil des risques alors que ceux-ci sont assez limités. Ces résultats sont d'ailleurs cohérents avec le dernier observatoire interne.
Elle demande de compléter ce bilan avec l'impact positif du télétravail (sur les transports, l'énergie, la fatigue…).

La CFDT demande de réaliser à nouveau l'enquête sur les freins au télétravail mais en période normalisée.

Propositions de mesures de prévention
En complément du déploiement d'outils d'échanges et de l'équipement des agents en équipement informatique, la Direction propose de compléter par du matériel complémentaire (sac à dos, …).
Elle signale l'existence du yoga des yeux et des grands écrans pour contrer la fatigue visuelle.
Des prestations d'accompagnement NOTE peuvent également déployer au sein des divisions.

La CFDT souligne que la formation Mentor « mieux travailler » propose de nombreuses solutions non mises en œuvre à l'Insee. Elle invite les agents à la suivre.
Des temps d'échanges réguliers peuvent être mis en place pour contrer les risques sur le collectif de travail.
Concernant l'agressivité occasionnée par le distanciel, les échanges caméra allumée sont à privilégier.

Pour favoriser la déconnexion, la mise en place de la Softphonie permettra de séparer vie privée et vie professionnelle.

Prochaine réunion : **2 juin**
avancement de la campagne de mobilité interne parisienne des B et C, installation du Cabinet médico-social

Vos représentants CFDT DG à ce GT
Aline Nay
Nathalie Bailly tel 0626846514 nathalie.bailly@insee.fr
Jean-Baptiste Pinault CSM
Aldo Gayen
Dylan Collet.