



**INSEE**  
Direction  
Générale

## Déclaration liminaire des élus CFDT au CTSCR du 17 novembre 2022

Madame la Présidente du CTSCR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTSCR,

Ce Comité technique de la DG et du Centre Statistiques de Metz du 17 novembre 2022 est le dernier de l'année et de la mandature.

Il boucle la longue série des réunions consacrées à l'élaboration des mesures de prévention des risques professionnels pour 2022.

Il sera également l'occasion de discuter sur le fond des statistiques du Rapport social unique au titre de 2021.

Nous souhaitons d'abord remercier les équipes du travail réalisé pour fournir aux élus tous les documents nécessaires aux échanges en dialogue social tout au long de l'année.

Nous espérons que ceux-ci, ainsi que les relevés de décisions de 2021 et 2022 seront mis en ligne prochainement pour apporter plus de transparence sur le dialogue social auprès des agents de la DG.

### **Rapport social unique**

Avec la mise en oeuvre de la base de données sociales, le bilan social annuel évolue vers une forme légèrement différente et change de nom. Le groupe de travail de février 2022 sur le premier Rapport social unique (RSU), celui de 2020, avait donné lieu à de nombreux échanges et plusieurs demandes de statistiques complémentaires.

Le groupe de travail du 8 novembre 2022 consacré au RSU 2021 a également été l'occasion de nombreux échanges sur la forme. Nous regrettons que les équipes n'aient pu nous fournir les statistiques relatives aux promotions pour la version 2021, ni celles que nous avons demandées en début d'année : rémunération, congés non consommés, nombre de jour mis au RAFPT ou mis en paiement.

Si la forme du RSU peut être amendée avec le temps, sur le fond celui-ci soulève déjà beaucoup de problématiques pour lesquelles la CFDT demande le positionnement de la Direction.

Comme nous l'avons déjà signalés aux derniers bilans sociaux, nous attendons des commentaires accompagnés d'orientations pour les années à venir.

Quelles sont les politiques d'emploi et de gestion des carrières pour les prochaines années concernant les titulaires et les contractuels, afin que la DG puisse réaliser ses missions tout en respectant les temps de travail ?

Quelles actions pouvons-nous engager pour stopper la déféminisation observée ?

Quelles actions sont programmées pour garantir la transmission des savoirs et l'accompagnement des fins de carrières ?

Quelles actions également mettre en oeuvre pour réduire les dépassements de cycles de travail et les écrêtages visibles et invisibles tout en continuant d'assurer les missions ?

Pour la CFDT, la question de la charge de travail représente un vrai danger pour la santé physique et psychique des agents de tout niveau. La réponse doit nécessairement passer par l'augmentation des effectifs dans les équipes en difficultés.

Quelles actions mettre en place pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée ?

Des expérimentations sont lancées dans plusieurs branches sur la semaine de 4 jours. La CFDT souhaite que cela puisse se faire aussi à l'Insee, dans le cadre des réflexions sur les cycles de travail et la charte du temps.

Seule une partie des pistes correctives se trouve dans le plan annuel de prévention.

**PAP 2022 et traitement des questions HSCT sur 2023-2025**

Concernant le déroulement du recueil des risques professionnels depuis 2019, la Direction se félicite d'avoir atteint un taux de réponses complètes de près de 52% avec l'usage du questionnaire dématérialisé, tout en réduisant la charge de l'équipe de prévention sur cette tâche chronophage.

Pour la CFDT, dans la mesure où ce protocole n'était qu'une transition vers une nouvelle démarche de recueil (mise en oeuvre de Prévaction en 2023 ou 2024 ?), la question de la charge de travail de l'équipe de prévention reste entière.

Il en est de même pour l'insuffisance de la participation des agents aux processus de prévention Duerp Pap.

Ce protocole a été complété en 2022 par 4 groupes thématiques aboutissant pour certains à de nouvelles documentations locales.

Plus qu'une nième modification des démarches de recueils des risques ou qu'une énième documentation de conseils de prévention, la CFDT demande la mise en oeuvre des guides et réglemenations liés à la prévention des risques professionnels.

Elle demande pour les agents plus de visibilité sur le suivi et les résultats des mesures de prévention sur les risques signalés quel que soit le moyen utilisé pour le faire.

Les RPS apparaissent comme prépondérants dans le Duerp de la DG, malgré l'identification de la lutte contre ce risque comme étant prioritaire depuis plus de 15 ans;

Pour la CFDT, aucun RPS n'est bénéfique, même à petite dose et même si une partie des répondants semblent intégrer l'impact de ces risques dans leur vie professionnelle ou privée.

La lutte contre les RPS est indispensable. Plusieurs actions sont proposées, mais celle d'adapter les effectifs à la charge de travail n'en fait pas partie.

Nous pouvons nous attendre à ce que les difficultés liées au manque d'effectifs persistent avec le nouveau contrat budgétaire qui prévoit encore 20 ETP de moins par an.

Pour la CFDT, l'entretien professionnel, la lutte contre une soi-disant sur-qualité ou la mise en place d'un comité de prévention ou d'une médiatrice-modératrice ne régleront pas les risques liés au manque d'effectifs dans les services ou aux tensions internes. Le médecin du travail et les services sociaux, seuls professionnels habilités à faire des préconisations, doivent être remis au centre des dispositifs de prévention pour écouter et accompagner les agents et les encadrants dans les situations signalés par divers moyens.

La responsabilité de la lutte contre ces risques et donc de la réponse à leurs préconisations restent bien sûr celle du Directeur et non celles des agents. Et ce même si les agents sont autonomes ou disposent d'une délégation.

L'arrivée des nouvelles instances en 2023 (CSA et Formation Spécialisée), nous questionnent sur l'avenir des prérogatives du CHSCT local. Comment vont être traités les refus d'aménagements de poste, les signalements, les PAP, les formations du domaine HSCT et le financement de projets locaux ? A qui cela va-t-il revenir ?

La participation de l'ISST et du Médecin du travail aux formations spécialisées sera indispensable.

À Montrouge, le 17 novembre 2022