

SANTÉ AU TRAVAIL

BILAN ET PERSPECTIVES

À L'OCCASION DU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU 10 NOVEMBRE 2022, ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS LE BILAN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2021, LES ACTIONS DE PRÉVENTION 2021 ET LA MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL DES RISQUES POUR LES ANNÉES À VENIR.

LA CFDT A FORMULÉ PLUSIEURS OBSERVATIONS ET QUESTIONS, EN PARTICULIER SUR LA CHARGE DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION ET LA MÉTHODE DE RECUEILS. TOUTES N'ONT MALHEUREUSEMENT PAS REÇU DE RÉPONSES.

BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2021

Comme chaque année, le bilan santé et sécurité au travail fait le point sur les différents indicateurs liés à l'activité des Comités Hygiène, sécurité et conditions de travail et les différents acteurs de la santé au travail.

Les CHSCT disparaissent au 1er janvier 2023.

SUR LES ACTEURS

LES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Parmi les 27 Assistants de Prévention, 15 disposent d'une décharge inférieure à 50 % de leur temps de travail, et 3 sont même à seulement 20 %.

Parmi les 8 Conseillers de Prévention, 6 disposent d'une quotité fonctionnelle à moins de 50 % et 3 sont à 20% et moins. 4 agents sont à la fois Assistant et Conseiller de Prévention, dont 1 à seulement 10 %.

La CFDT continue d'alerter la Direction sur la **forte charge de travail** qui pèse sur ces agents, ainsi que sur la charge mentale liée à leur activité. Elle constate le **fort renouvellement dans ces fonctions**. Elle demande à nouveau une **quotité minimale de 50 % pour remplir la fonction d'Assistant de prévention**, plus réaliste avec le terrain.

Elle s'inquiète en outre de savoir si le **suivi réalisé par les secrétaires de CHSCT** ne va pas, à leur disparition au 1er janvier 2023, retomber sur les Assistants de Prévention.

LES GUIDES ET SERRE-FILES

Le nombre de délégués de zone est de 650 en 2020 contre 800 en 2021, soit 1 pour 6 agents. La Direction constate qu'il est de plus en plus difficile d'avoir des volontaires pour ces fonctions, en particulier avec le télétravail.

La CFDT suggère de **mettre en place des actions pour assurer le nombre de guides et serre-files** nécessaire au bon déroulement de l'évacuation des locaux.

Ce nombre est en effet **fragilisé par le télétravail**, mais également à chaque vague de mobilité et lors des départs en retraite. Des actions de communication pourraient être faites chaque année, après les prises de poste de septembre, afin de sensibiliser les agents à ces rôles.

LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL

Depuis 2017, 920 agents ont été formés au secourisme. Cela représente seulement 18 % des agents de l'Insee. La proportion d'agents formés en 2021 est de 3,9 %.

L'ambition de former 80 % des agents publics aux gestes de premiers secours au 31 décembre 2021 n'est pas concrétisée. La CFDT demande ce qui prévu pour atteindre cette cible.

COMPTE-RENDU
DE CTR, SANTÉ
SÉCURITÉ AU
TRAVAIL
NOVEMBRE 2022



LES MÉDECINS DE PRÉVENTION

Sur 2 544 agents devant rencontrer le médecin du travail en 2021, seuls 31 % ont été convoqués. Cette proportion est en baisse par rapport aux années précédentes.

En 2021, 270 agents ont bénéficié d'une visite médicale à leur demande. Ce chiffre est en nette hausse par rapport aux années précédentes.

Bien que le nombre de médecins soit toujours insuffisant, le médecin coordonnateur présent lors du CTR détaille les avancées en matière d'embauche dans le secteur :

- revalorisation ministérielle en 2022,
- possibilité de recrutement d'un même médecin sur plusieurs départements,
- dispositif de continuité de service pour les départements non pourvus afin d'assurer, par exemple, les visites de retour suite à une longue absence.

SUR LES REGISTRES À DISPOSITION DES AGENTS

En, 2021, les agents ont déposé 154 observations dans le Registre Santé Sécurité au Travail dématérialisé et les enquêteurs, 46 dans le leur.

Seules deux observations ont été faites dans le registre des Dangers graves et imminents en 2021.

Pour la CFDT, le nombre d'observations déposées dans le registre « Dangers graves et imminents » ne reflète pas la réalité, l'aspect procédural ne facilitant pas à son sens la démarche de consigner un danger. En outre, la CFDT demande qu'un raccourci de l'application « RSST agents en bureau » soit installé sur les postes de travail. Elle fait remonter les dysfonctionnements du RSST qui lui ont été signalés par les agents.

Sur ce point, la Direction répond être consciente des problèmes, lesquels sont en cours de résolution. Elle indique qu'un message a été passé auprès des Assistants et Conseillers de Prévention pour que ces derniers accompagnent les agents souhaitant inscrire des remarques au registre.

La CFDT réitère sa **demande de mise en place d'un indicateur sur les signalements concernant les violences sexistes et sexuelles**, difficilement identifiables à ce jour.

La Direction informe qu'elle a peu de remontées de tels cas et précise qu'un groupe de travail pourrait être organisé sur le sujet.

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE CTR

Nathalie Bailly

Stéphane Dupin

Expertes : Prisca Blancard et Anne Juniot

SUR LES MOYENS FINANCIERS

Chaque année, le CHSCT finance pour près de 240 000€ d'actions et projets de prévention (hors formations). En 2021, le CHSCT a participé au financement de formations portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail à hauteur de 61 000 € (contre environ 43 000 € en 2020, 90 000€ en 2019 et 105 000 € en 2018).

La CFDT interroge la Direction sur le **devenir, à compter du 1er janvier 2023, des financements alloués chaque année à la prévention**.

Elle souhaite la poursuite des actions de prévention et des formations engagées auprès des agents et des enquêteurs de l'Insee par les CHSCT.

Bien qu'incompétente pour se prononcer, la Direction indique souhaiter une organisation proche de l'actuelle pour ce qui concerne le national, mais reconnaît que cela risque d'être plus lourd au niveau local. Quoi qu'il en soit, le budget sera maintenu et réparti sur les trois différents niveaux.

La CFDT interroge enfin la Direction sur les motifs de refus des propositions d'aménagement faites par la médecine de prévention mais n'obtient, là encore, pas de réponse.

PRÉVENTION DES RISQUES

MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL DES RISQUES

L'application utilisée jusqu'en 2022 par les Assistants et Conseillers de Prévention pour effectuer le recueil des risques professionnels sera remplacée en 2024.

En 2023, il est prévu de tester ce nouvel outil sur les sites de Lyon et Clermont-Ferrand et de former, « dans de bonnes conditions », les acteurs qui en auront l'usage.

Dans l'attente de l'extension de l'outil à tout l'Insee, le recueil 2023 sur les autres sites consistera en une mise à jour de la campagne 2022 réalisée dans chaque unité, par l'encadrant de proximité lors d'un temps d'échanges dédié.

Dès 2023, les cadres de proximité seront donc impliqués lors de la phase de recueil des risques des agents, et non plus uniquement au moment d'identifier des mesures de prévention. La Direction indique que, dans le même temps, la position de l'Assistant de Prévention sera valorisée et « restera au cœur du processus ».

La CFDT demande la **communication d'une méthodologie et des rôles clairement définis et stables**, aussi bien pour les acteurs que pour les agents, pour l'année 2023 puis l'année 2024, l'exposé de la Direction faisant naître des doutes.

La CFDT reste en outre **sceptique sur la qualité du recueil** lorsque des tensions agents-encadrants sont palpables.

La Direction indique qu'en cas de difficultés dans les équipes, l'Assistant de Prévention pourra intervenir.

ACTIONS DE PRÉVENTION

Pour l'année 2021, les axes de prévention identifiés pour l'Institut étaient :

- les risques psycho-sociaux (RPS),
- les risques liés à la crise sanitaire,
- les risques liés au télétravail.

La Direction envisageait les actions suivantes :

- échanger avec les maîtrises d'ouvrage sur le pilotage des activités nationales,
- la formation des encadrants à la détection des RPS,
- appui psychologique, gestion des RPS avec notamment la psychologue du travail (mode télétravail et mode mixte),
- l'amélioration des équipements des télétravailleurs, l'achat de licences zoom et la rédaction d'un guide de prise en main,
- la mise en place de démarches qualité de vie,
- des communications sur le droit à la déconnexion, les numéros verts en cas de solitude au travail.

La CFDT note l'augmentation du nombre d'équipes en tension qui sont officiellement accompagnées. Elle souligne cependant que cela ne représente pas le nombre d'équipes pour lesquelles il y a eu des alertes.

ZOOM SUR LA PRÉVENTION DES TENSIONS ENTRE AGENTS

La Direction présente une nouvelle mise à jour de la note sur « la prévention des situations de tension entre les agents, quelle que soit leur nature. »

Elle rappelle les mécanismes à l'œuvre, les signaux, les acteurs et les principales actions menées à l'Insee depuis deux ans.

La Direction y souligne le rôle d'écoute, de soutien et conseil des Assistants et Conseillers de Prévention dans la détection des tensions pouvant exister entre agents, dans le respect de la confidentialité des échanges. Ceux-ci peuvent alors apporter un appui, une réponse ou une solution, ou déclencher des alertes auprès de la hiérarchie et la médecine du travail.

L'encadrant de proximité a, quant à lui, la place la plus importante pour capter les signaux indiquant des tensions entre agents.

La Direction rappelle, pour les agents qui en ont besoin, la possibilité d'effectuer un signalement via le RSST agent en bureau ou le RSST enquêteur. Celui-ci sera transmis à l'assistant de prévention de son établissement et au chef de service (Directeur régional, chef d'établissement et/ou chef de SAR). Ce signalement sera ensuite examiné en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

La Direction insiste sur l'importance de ne pas laisser les situations se dégrader et de les signaler rapidement. Dans ce cadre, la possibilité de mettre en place des médiations par un professionnel est explicitée dans la note.

Pour l'année 2022, la Direction envisage de :

- poursuivre les échanges avec les MOA sur le pilotage des activités,
- suivre l'établissement test de Lyon dans le paramétrage de l'outil informatique de recueils des risques,
- accompagner et former le réseau des Assistants de Prévention,
- déployer la formation "Prévenir et détecter les risques psychosociaux à Insee".

La CFDT souligne la **nécessité de travailler sur la déconnexion**, car une charge de travail trop élevée peut représenter un vrai danger pour la santé physique et mentale des agents.

La CFDT déplore d'ailleurs le report de l'examen de la charte du temps et du droit à la déconnexion à 2023.

Dans le Rapport Social Unique de 2021, présentée en juillet, la Direction annonçait la préparation de deux notes destinées à l'ensemble des agents : « l'une sur les procédures de signalement, d'instruction et de sanctions (pénales et / ou administratives), et l'autre sur les actions et les acteurs de prévention, le rôle du management, et les outils pouvant être mis en œuvre dans certains cas comme le recours à la médiation. »

La CFDT demande à nouveau le **statut des notes annoncées et la date de leur présentation**.

Elle signale que pour une diffusion aux agents, il serait nécessaire d'y ajouter le rôle du médecin du travail et des services sociaux (détection, alerte et prescription).

Les CHSCT disparaissant au 1er janvier 2023, la partie sur les signalements est donc à corriger en indiquant qui aura le rôle de leur suivi et de leur contrôle.

La CFDT souhaite qu'une **large diffusion** soit faite aux agents et qu'un **véritable accompagnement** des agents, des encadrants et des équipes en difficulté soit fait.

Elle constate encore **beaucoup trop d'agents et d'équipes dans lesquels les tensions ne sont pas traitées** ou stigmatisant une partie d'entre eux.

Concernant la **mise en place d'une médiation interne**, la CFDT reste dubitative. Il est nécessaire d'avoir une neutralité complète vis-à-vis de toutes les parties.

La CFDT demande une clarification sur son positionnement et l'articulation de sa mission à l'Insee et avec le Ministère.