

Le Comité Social d'administration du 22 novembre 2023 en Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Condition de travail a examiné les plans de prévention de la Direction générale et du Cefil. Le bilan annuel de 2022 de l'activité du Médecin du travail a également été traité. La CFDT a exprimé sa déception sur les mesures de prévention proposées pour la DG malgré le travail conséquent effectué par l'équipe de prévention. Elle a rappelé la nécessité de communiquer directement avec les agents le plus amont possible sur les évolutions à venir.

Le recueil des risques de chaque unité a été effectué par les encadrants de proximité sauf exception. Lors du groupe de travail du 18 octobre, la CFDT a remonté plusieurs demandes de modifications pour les mesures proposées dans les plans de prévention de la DG et du Cefil. Très peu ont été reprises pour la DG.



Plan de prévention du Cefil

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) liste 15 risques dont 6 pour les contrôleurs stagiaires présents 6 mois sur le site du Cefil et hébergés à Libourne :

- risques routiers liés aux déplacements en voiture, en vélo ou à pied,
- risques de troubles musculo-squelettiques,
- risques pour les stagiaires liés au stress des affectations et à l'éloignement de leurs familles,
- risques liés au travail sur écran,
- risques liés aux rapports sociaux et relations de travail ou à la réception de public,
- et des risques liés à l'activité physique.

Le Cefil présente peu de risques. Cependant, pour la CFDT, les incertitudes ressenties sur les évolutions possibles du CEFIL avec l'introduction du distanciel et le renouvellement du codir représentent à elles seules des RPS majeurs à traiter.

Une communication régulière, transparente et direct e pourrait permettre de les réduire sans forcément les faire disparaître.

Pour la CFDT, l'identification et l'accompagnement des agents stagiaires en difficulté représentera également un enjeu fort de la prévention des risques au Cefil. L'équipe médico-sociale de Bordeaux pourrait être un bon soutien pour les stagiaires en difficulté.

Pour les risques liés aux déplacements sur la période automne-hiver, la CFDT propose l'achat de dispositifs réfléchissants (brassards) pour les piétons et les cyclistes.

La CFDT conclut en ne donnant ni d'avis positifs ni d'avis négatifs. Elle restera vigilante sur la mise en application du plan de prévention du CEFIL.

La Direction prend note des propositions pour les déplacements. Elle a bien intégré dans le document la sollicitation de l'équipe médico-sociale.

Elle indique que pour les risques liés aux affectations, elle prépare en amont les stagiaires psychologiquement à être déçus.

La Direction précise que le cas des agents ayant des comportements qualifiés d'« inadaptés » (de nature insulte, menace, violences...), sont traitées en comité de direction.

Concernant les relations de travail tendues, la direction propose des espaces d'échange sans préciser leur fréquence et leur organisation...

Le CSA en Formation Spécialisée ne souhaite pas donner d'avis positifs ou négatifs sur le plan de prévention du CEFIL.

Plan de prévention décevant pour la DG



Le recueil des risques professionnels a été effectué majoritairement par les encadrants de proximité au printemps 2023. En amont, l'équipe de prévention a accompagné le déploiement de cette nouvelle méthode auprès des Capr et des directeurs de département.

Tout comme en 2022, le recueil de 2023 cible les risques liés à l'environnement de travail, l'organisation du travail, la reconnaissance du travail, l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle, la crise épidémique, le télétravail et la réorganisation. Les encadrants disposaient d'un diaporama listant des questions pour chaque thème.

Le taux de participation des agents est de 52 %, le même que le recueil par questionnaire. Il est cependant très différent selon les unités.

La CFDT rappelle son scepticisme sur cette méthodologie. L'exercice de recueil fait par le seul encadrant n'incite pas à la libération de la parole. Les agents ne sont pas convaincus de l'utilité de l'exercice vu que rien ne change malgré leurs alertes (Cf. CR CFDT du CSA en Formation Santé au travail de février 2023).

Pour la CFDT, l'implication de certains chefs de département peut expliquer le fort taux de participation dans leur unité. Le flou sur le statut de la réunion de recueil (obligatoire ou pas) peut aussi avoir fait monter le taux de participation aux réunions mais pas la prise de parole.

La prévention des risques est un métier avec une formation conséquente pour en maîtriser les différents aspects. Les assistants et conseillers de prévention ont un rôle essentiel. Peu de managers sont réellement formés à la prévention des risques professionnels et à leur détection. De ce fait, le recueil a parfois consisté à seulement dérouler des questions ambiguës et orientées, loin de couvrir l'ensemble des risques professionnels liés aux thématiques ciblées.

RPS / Charge de travail

Le recueil compte 407 lignes de risques pour l'ensemble de la DG.

Plus de 80 % des risques recueillis portent sur les Risques Psychosociaux (RPS) dont 73 % sur les exigences de travail et 22 % sur les rapports sociaux et relations de travail.

Le sujet principal énoncé par les participants concerne la charge de travail. Les mesures proposées dans le plan annuel de prévention (PAP) par la Direction sont :

- la mise en place de formations au développement personnel et à la communication de type gestion du stress,
- la clarification des missions et des rôles des différents acteurs,
- la communication sur la charte du droit à la déconnexion,
- le pilotage par objectifs par les managers et les agents,
- la programmation des travaux par les agents et les managers.

La CFDT signale que des formations et le pilotage par objectifs ne réduiront pas la charge de travail et ne rallongeront pas les délais. Au contraire !

Le pilotage et la programmation des travaux est de la responsabilité de l'encadrement et non de l'agent. Les agents alertent sur leur charge trop importante au regard des délais, mais ce n'est visiblement pas pris en compte. De ce fait, ces agents (de tout niveau) mettent en danger leur santé en effectuant malgré tout leurs missions, y compris sur leur temps personnel.

Pour la CFDT, il faut :

- recruter et augmenter les effectifs de certaines unités,
- adapter l'effectif à la charge de travail, et planifier les travaux en cohérence,
- privilégier les échanges en face à face ou Zoom au lieu d'envoyer de longs messages,
- revoir les niveaux de rémunération pour tous les agents (fonctionnaires et contractuels),
- proposer des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- clarifier les rôles et aller au bout des évolutions décidées en accompagnant les agents.

La Direction propose d'identifier les possibilités d'allègement avec les équipes où les missions sont très lourdes.

La CFDT rappelle sa demande la déclinaison de l'accord télétravail ministériel de 2022 à l'Insee. Celui-ci ne se limite pas à donner la possibilité d'accorder jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine. Il accompagne également le déploiement du télétravail avec la mise en place de formations au télétravail, l'accompagnement par un prestataire et la mise en place d'un fond à disposition des directions. A l'Insee, ce fond pourrait permettre l'achat de matériel adapté aux agents : sacs à dos, sacs-trolleys, souris ergonomiques, écrans, fauteuils ergonomiques et téléphones professionnels pour le site de télétravail. La CFDT s'étonne que la Direction estime que les agents de l'Insee n'ont pas besoin de ce fond.

D'autres RPS sont signalés, liés aux niveaux sonores, aux tensions inter personnelles, au climat de courtoisie et de respect mutuel dégradé entre les agents. Concernant les niveaux sonores excessifs dus aux mopieurs et à la proximité des kitchenettes, la Direction répond juste pour les mopieurs de les déplacer dans des espaces cloisonnés.

Les mesures proposées sur les tensions inter personnelles par la direction sont :

- des formations à la gestion des litiges et à la négociation,
- une communication sur les dispositifs de prévention (écoute et médiation),
- le suivi des situations individuelles ou collectives dégradées,
- la promotion des bonnes pratiques (savoir-vivre) et les formations.

Le recueil de risques soulève également les conflits de valeur liés à la qualité du travail, ainsi qu'au manque de reconnaissance.

La CFDT estime que ces mesures sont très insuffisantes et irréalistes. Promouvoir les bonnes pratiques du savoir-vivre ne suffit pas, il faut aussi recadrer et sanctionner le cas échéant. Comment récompenser les savoirs-vivre, puisqu'il n'y a pas de récompenses possibles.

La CFDT rappelle la nécessité d'une réflexion sur la cohésion d'équipe et le collectif. Même sur site, l'esprit d'équipe est détérioré, il faudrait générer des moments de convivialité sous l'impulsion de l'encadrant de proximité et de l'encadrement stratégique.

Pour la CFDT, il faut trouver ce qui bloque et supprimer les irritants. Pour la reconnaissance, il faut plus de transparence compte tenu du faible nombre de places, et réfléchir à une meilleure valorisation et reconnaissance des tâches accomplies.

La CFDT demande de rouvrir le travail sur le support du CREP et de supprimer les quotas. Elle réitère sa demande mise en place d'un questionnaire « rapport d'étonnement » 6 mois après la prise de poste.

La Direction indique que les marges des encadrants et de l'Insee sont faibles, malgré le travail colossal effectué par l'équipe de prévention. Il n'y a pas de solutions extraordinaires pour la reconnaissance. Le plan de qualification ministériel 2024 permettra de promouvoir 8 agents de catégorie C de plus en catégorie B.

L'évolution de la promotion est la clef pour la reconnaissance. La reconnaissance au quotidien par le manager est à faire, mais pas suffisante. L'intégration dans les postures managériales de la dimension émotionnelle s'apprend.

La Direction indique qu'il y a des progrès collectivement à faire sur la manière dont certains se comportent. Elle propose de travailler sur le collectif et les réunions avec la rédaction d'une note sur le vivre ensemble et le télétravail.

La CFDT rappelle sa demande d'examen des suites données aux signalements comme le prévoit la note sur la procédure de signalement, ainsi que l'examen des suites données aux dépôts dans le RSST et les déclarations d'accidents de service.

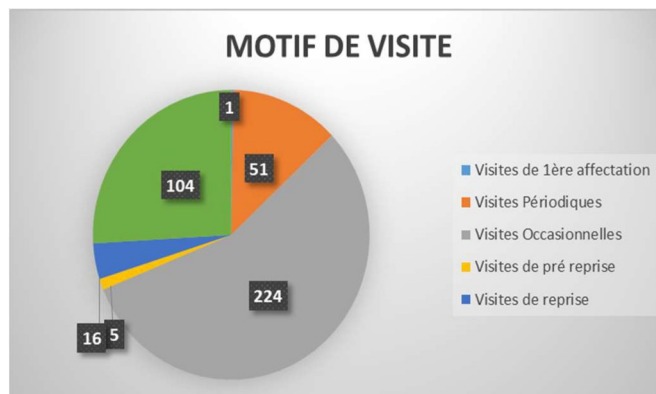
Le CSA en Formation Spécialisée ne souhaite pas donner d'avis positifs ou négatifs sur le plan de prévention de la DG.



Bilan de la médecine du travail 2022

Le bilan de la médecine du travail de 2022 porte sur 1094 agents affectés à la Direction générale, dont :

- 42 sont exposés à un risque professionnel recensé dans les FDRP Article 15,
- 58 sont recensés en Surveillance Médicale des Personnels Handicapés,
- 188 sont en surveillance médicale quinquennale.



En 2022, 402 visites ont été réalisées par le médecin du travail et l'infirmière dont 57 % de visites non prévues.

Le Médecin indique que la crise sanitaire n'explique pas à elle seule ces visites dont les raisons sont des besoins d'aménagement de poste matériels, des situations de souffrance au travail ou de maintien dans l'emploi.

Seuls 5 visites de pré-reprise et 16 de reprise ont eu lieu.

Le Médecin du travail demande de veiller à prévoir une visite de reprise pour tous les agents ayant bénéficié d'un arrêt de travail afin de prévenir la désinsertion professionnelle.

Le médecin indique qu'elle a systématiquement orienté les agents vers des spécialistes en cas de besoin, ou vers la MDPH pour le remplissage d'un dossier de RQTH.

La CFDT rappelle l'importance de l'écoute apportée par le Médecin du Travail, mais s'interroge sur les suites données aux préconisations du médecin pour les personnes en souffrance au travail.

Elle rappelle à nouveau la nécessité de sensibiliser les managers sur la prise en charge des tensions inter personnelles. La note sur les signalements doit être largement diffusée et accompagnée par les équipes de prévention.

Elle souhaite que le travail sur le collectif et la cohésion d'équipe se fasse avec le médecin du travail.

Pour les orientations effectuées vers une RQTH, la CFDT rappelle que cette reconnaissance une fois obtenue, nécessite un suivi de l'agent et un accompagnement dans son poste et pour son évolution de carrière par la direction. Dans le cas contraire, elle est plutôt un frein pour l'agent.

La CFDT rappelle sa demande de suivi d'un panel d'agents sur l'évolution de carrière et le questionnement qualitatif des agents 6 mois après leur prise de postes.

Tous les agents, BOETH* ou non, doivent pouvoir se sentir bien dans leur travail et sur leur lieu de travail et doivent pouvoir évoluer dans leur carrière.



[Finances.cfdt.fr](https://finances.cfdt.fr)

Vos représentants CFDT

[dg75-SYND-
CFDT@insee.fr](mailto:dg75-SYND-CFDT@insee.fr)

Nathalie BAILLY, tel 0626846514, à la Dg les mardis et jeudis
Fabien MAZENOUX,

Aldo Gayen
Jean Sebban

BOETH*: bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé