

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL UN BILAN 2024 QUI RESTE PARTIEL

LE BILAN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'INSEE 2024 A ÉTÉ PRÉSENTÉ AUX ÉLUS DU PERSONNEL LORS DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU 18 NOVEMBRE 2025.

L'INTERSYNDICALE A DÉNONCÉ UN DOCUMENT TROP STATISTIQUE NE REFLETANT PAS LES RÉALITÉS DE TERRAIN.

**LA CFDT EST REVENUE SUR LE MANQUE DE PERTINENCE DES OUTILS À DISPOSITION ET L'INSUFFISANCE DE TEMPS POUR LES AGENTS DE PRÉVENTION. ELLE A DEMANDÉ À REVENIR SUR LE CAS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP.**

## UNE MÉTHODOLOGIE À REVOIR

Pour la CFDT et l'intersyndicale, le bilan santé et sécurité au travail (SST) 2024 n'offre, comme chaque année, que des données statistiques qui ne reflètent qu'une partie de la santé des agents au travail dans ses projets, ses difficultés et les soulagements à leur apporter.

Pour la CFDT, même si la santé et le bien-être des agents au travail restent une préoccupation constante de l'Institut, la Direction se satisfait d'une action trop théorique et globale. Elle ne cherche pas réellement à se donner les moyens de résoudre les problèmes de terrain rencontrés au quotidien par ses agents et dont se font écho les représentants du personnel.

Ces gains, aujourd'hui, sont plus difficiles à réaliser. Il s'agira maintenant de s'organiser et innover pour continuer à faire davantage tant en qualité qu'en quantité.

Pour la CFDT, les gains de productivité se sont traduits par des modifications des travaux et non par un allègement réel du travail.

Elle rappelle ainsi que tout gain de productivité n'est pas si simple à évaluer ni à obtenir. Toute réorganisation ou mutualisation entraîne en premier lieu un surcroît d'activité les premières années.

## UNE POLITIQUE D'EXPÉRIMENTATIONS À RISQUE

La culture du « test » a désormais envahi bon nombre de sphères d'activités en cherchant une opérationnalité rapide, si ce n'est immédiate, dans le cadre même des travaux de l'Institut..

L'intersyndicale dénonce la méthode de travail sous « urgence permanente », créant des risques importants pour les travaux, leur qualité, et les conditions de travail inacceptables des agents impliqués. Ces agents sous tension permanente sont engagés dans des projets parfois longs, quand ils ne sont pas annulés en cours de route sans que leur travail ne soit jamais valorisé.

Le Directeur reconnaît ne pas avoir de réponse satisfaisante à ce stade.

## UN ÉQUILIBRE CHARGES/RESSOURCES DE MOINS EN MOINS SOUTENABLE

Pour la CFDT, la baisse continue des ressources en effectifs liés à la diminution des moyens financiers disponibles est en contradiction avec une charge de travail qui augmente globalement.

C'est le premier levier sur lequel il faut en toute logique agir pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des agents au travail, même s'il ne réglera pas tout.

M. Lenglart, nouveau directeur de l'Insee, partage ce constat sur les 10 à 15 dernières années d'une hausse globale de l'activité avec des effectifs qui ont baissé et des moyens hors RH maintenus constants.

Il explique cette augmentation de l'activité par les gains de productivité techniques obtenus jusqu'à présent.

COMPTE RENDU DE  
LA FORMATION  
SPÉCIALISÉE,  
NOVEMBRE 2025



# DÉMOTIVATION ET PERTE DE SENS AU TRAVAIL

L'intersyndicale constate une dégradation de la motivation et des conditions de travail des agents à l'Institut, même si celles-ci peuvent comparativement être considérées comme meilleures qu'ailleurs.

Comme les agents de bureau, les enquêteurs se posent de plus en plus la question du sens de leur travail, de sa perte et ont du mal à se projeter.

Le métier des enquêteurs s'est complexifié avec le passage au multimode. Le réseau va mal avec une charge mentale toujours plus lourde et une augmentation des arrêts maladies, des départs et des demandes de mobilité qui interroge.

Le Directeur exprime son étonnement et cherche à comprendre sans nier l'existence de problèmes.

# DES OUTILS DE MESURE PERFECTIBLES

# LES REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La CFDT et l'intersyndicale dénoncent des suppressions de lignes intentionnelles dans les RSST, de manière récurrente et inacceptable.

La Direction reconnaît le fait avec difficulté et répond que si des lignes, bien que rares, sont supprimées, elles ne se perdent pas. Selon elle, certaines sont proches de cibler des personnes à la limite de la diffamation avec des conséquences qui peuvent être graves pour les personnes incriminées. Ces lignes peuvent être anonymisées ou passer par des fiches de signalement.

La Direction note que le RSST enquêteurs 2024 fait davantage ressortir des comportements d'agressivité et d'incivilités que des questions de charge.

Pour la CFDT, la question de la charge trop importante de travail, toujours bien présente, s'est banalisée.

Les enquêteurs font des dépôts quand ils en ont le temps et osent le faire, ce qui n'est pas toujours le cas.

DUERP

La CFDT rappelle l'inadéquation, pour un manager, d'établir le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de son unité lorsqu'il existe des conflits avec certains agents, ceux-ci n'osent pas s'exprimer. Le recours au N+2 ou à l'agent de prévention ne résout pas toujours le problème.

# UNE QUOTITÉ TOUJOURS TROP FAIBLE POUR LES AGENTS DE PRÉVENTION

Les agents de prévention ont une quotité moyenne de 43,3 % ETP en 2024.

La CFDT rappelle sa demande que ceux-ci puissent disposer d'une quotité au moins égale à 50 % d'un équivalent temps plein afin de pouvoir mener à bien leur mission.

# UN MANQUE DE COMMUNICATION SUR LES PROBLÈMES D'AMIANTE

La CFDT et l'intersyndicale rappellent à nouveau leur demande d'informer les anciens occupants, prestataires et visiteurs de MK1 pour qu'ils aient connaissance des risques sur leur santé et qu'ils soient concrètement informés des possibilités de reconnaissance en maladie professionnelle.

La Direction informe qu'elle relancera le Ministère sur la question de la pertinence de la démarche et d'une enquête auprès des agents concernés. Selon elle, d'après le rapport établi, la présence d'amiante dans le bâtiment MK1 n'impactait pas directement les agents.

L'intersyndicale dénonce la relâche de la Direction malgré plusieurs relances, Direction qui se dit rester très vigilante sur les questions d'amiante.

La dimension bâimentaire sera désormais intégrée dans le cadre du bilan SST.



## DES REFUS D'AMÉNAGEMENTS DE POSTES TROP NOMBREUX

En 2024, l'administration a refusé 9 aménagements de poste préconisés par les médecins du travail dont l'avis reste consultatif.

**La CFDT et l'intersyndicale demandent des explications sur ce nombre élevé de refus.**

Pour la Direction, ce nombre reste faible au vu des 689 propositions d'aménagements formulées.

Elle évoque évasivement des demandes d'aménagement de 5 jours de télétravail par semaine qui poseraient des problèmes pour le collectif de travail.

Le Directeur répond souscrire au fait qu'il faille aménager à la fois le poste et le contenu pour rétablir l'équité pour ces agents. Il note le manque de données chiffrées qu'il faudra documenter.

**La CFDT et l'intersyndicale s'insurgent que l'administration propose si rapidement une rupture pour inaptitude à certains enquêteurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).**

Elles demandent en priorité le maintien en poste de ces agents grâce à un aménagement adapté.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les documents du groupe de travail du CSA sur [Symphonie](#)

### Publications CFDT

[Bilan SST 2022 : des objectifs incompatibles avec la politique de l'Insee](#)

[Bilan SST 2021 : bilan et perspectives](#)

[Immobilier Insee : entre perspectives de flex office, travaux et amiante](#)

[Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : engagement pour l'insertion et les carrières](#)

## VOS REPRÉSENTANTS CFDT À LA FS

**Stéphane DUPIN,**  
DR Auvergne-Rhône-Alpes

**Nathalie Bailly,**  
DR Grand Est

**Isabelle Dessagne,**  
Enquêtrice Bourgogne-Franche-Comté  
**Valérie Villacres,**  
Enquêtrice Nouvelle-Aquitaine

## DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP QUI SE DÉCLARENT PLUS

La Direction a diffusé [une note](#) le 22 septembre 2025 invitant les agents concernés à se déclarer comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (Boeth).

Basé sur le volontariat, la démarche a pour objectifs :

- faire connaître le dispositif de déclaration Boeth et les droits qui en découlent auprès de tous les agents,
- permettre à l'administration de répondre à l'obligation d'emploi fixé à 6 % de Boeth et bénéficier de budget de financement des prestations handicap en atteignant ce taux d'emploi.

La Direction informe que l'appel a permis d'atteindre un taux de 8 % d'agents Boeth à l'Insee.

**La CFDT et l'intersyndicale demandent un meilleur accompagnement et une meilleure intégration des agents en situation de handicap. Certains sont mis à l'écart sans qu'on leur propose d'aménagement de poste notamment en adaptant la charge de travail. D'autres, eux, sont mis sur des missions où ils perdent financièrement sur leurs primes.**

**La CFDT renouvelle sa demande de pouvoir disposer d'un bilan et de données chiffrées sur les agents en situation de handicap, sur leur promotion et leur évolution professionnelle.**

