Déclaration liminaire CFDT – Formation Spécialisée

Monsieur le Président de la Formation Spécialisée,

Mesdames et Messieurs les membres de la formation spécialisée,

Pour ouvrir cette séance, la CFDT souhaite revenir sur l'enquête en cours à l'ordre du jour, dont les faits remontent maintenant à deux ans. Cet événement nous rappelle une nécessité absolue : celle d'une exemplarité sans faille au sommet de notre Institut. Nous refusons catégoriquement de revivre des situations de crise similaires.

À la suite de ces événements, Monsieur Tavernier avait exigé des hauts cadres qu'un tel débordement ne se reproduise plus. Nous espérons fermement, Monsieur le Président, que vous partagez ce constat : l'exemplarité de la haute hiérarchie est non négociable. Elle est la condition *sine qua non* d'un climat interne apaisé et de la préservation de l'image de l'Insee à l'extérieur.

C'est précisément cette exigence de cohérence qui doit guider nos travaux sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Or, chaque année, la CFDT fait le même constat amer : un fossé persiste entre la réalité du terrain rapportée par nos élus et des indicateurs officiels trop déconnectés du quotidien des agents. Une question centrale s'impose alors à nous : comment objectiver concrètement les situations de travail pour rendre nos actions enfin efficaces ?

À force de maintenir « la tête dans le guidon » au sein de cette instance, il devient indispensable de prendre du recul. Nous devons collectivement évaluer l'efficacité réelle des actions entreprises et mesurer objectivement leur impact sur le bien-être des personnels. C'est en interrogeant ouvertement nos pratiques que nous ferons évoluer positivement les situations. C'est le sens profond de notre engagement aujourd'hui, et cela passe également par un examen scrupuleux, tant quantitatif que qualitatif, de l'utilisation des crédits SST et FS.

Cette rupture entre les intentions et la réalité du terrain se cristallise douloureusement dans nos outils de prévention. Les alertes sur les situations individuelles ou collectives complexes que nous vous remontons sont de plus en nombreuses.

Le couple DUERP / PAP ressemble de plus en plus à une usine à gaz, où les changements incessants de méthodes complexifient une démarche qui devrait pourtant être fluide.

En parallèle, le transfert de la rédaction du DUERP vers les encadrants s'avère hautement problématique. Face à la baisse constante des effectifs, les managers manquent cruellement de temps et s'épuisent à « éteindre des feux » plutôt qu'à faire de la prévention. Pour la CFDT, il est urgent de redresser la barre :

- **Refondre le parcours des encadrants :** Le format actuel en distanciel et vidéos manque de substance. Il est impératif de concevoir des formations basées sur l'échange de pratiques avec des professionnels de terrain.
- **Soutenir les managers :** Il faut leur donner de vrais moyens et réhabiliter la place des syndicats comme acteurs légitimes de la prévention.

- **Accompagner le déploiement des outils :** Concernant le guide ANACT, nous déplorons l'absence totale d'accompagnement. La Direction doit organiser des temps d'échange dédiés avec les AP/CP pour le mettre en œuvre efficacement. Par ailleurs, le déploiement du dispositif Qualisocial s'avère, une fois de plus, beaucoup trop tardif.

Enfin, une fois les PAP déclinés localement, le flou persiste : quel est le calendrier réel ? Où sont le suivi, le bilan d'efficacité et le retour concret envers les agents ? Nous subissons trop souvent des obligations ministérielles déconnectées de leur utilité réelle.

Ce manque de visibilité et d'accompagnement traverse de part en part l'analyse du Bilan SST 2025 et l'examen des perspectives 2026. Ce document soulève de nombreuses interrogations opérationnelles qui appellent des réponses claires de la Direction :

- **Médiation et signalements :** Le recours à la médiation reste méconnu. Que faut-il à la Direction pour intervenir face à des alertes qui échappent à ses outils statistiques ? Les élus déplorent le manque d'indicateurs objectifs sur le mal être au travail et les VSST ;
- **Élargissement des publics cibles :** Face aux incivilités, la CFDT demande instamment d'élargir les formations « gestion des incivilités » aux agents en contact avec le public Insee ou extérieur, et pas seulement aux enquêteurs. Les autres personnels (notamment les FRHL) y sont tout autant confrontés. De même, pourquoi réserver certaines actions d'amélioration aux seuls bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ? Qu'en est-il des agents en risque de désinsertion professionnelle (seniors, agents en mission, retours de CLM/CLD) ? Nous n'avons pas connaissance du bilan des actions menées par le comité d'insertion depuis 3 ans.
- **Acteurs de prévention (AP/CP) :** Nous constatons un turn-over important des AP, soumis à une lourde charge mentale et à des quotités de temps trop limitées. Quelle est la durée idéale visée pour ce rôle ? La formation initiale de 3 jours est insuffisante. De plus, on se réveille bien tard sur la santé mentale et les Risques Psychosociaux (RPS) : cette formation doit intégrer d'office le tronc commun obligatoire de tous les AP, et des temps d'échanges réguliers doivent être instaurés pour tous les personnels.
- **Suivi médical, sinistralité et budget :** La hausse des visites à la médecine de prévention à la demande des agents est un signal d'alarme préoccupant sur l'état de notre Institut. Par ailleurs, les accidents du travail touchent majoritairement les femmes : une enquête de genre est-elle menée ? Enfin, le parcours pour la reconnaissance des maladies professionnelles est si complexe qu'il décourage les agents. Nous réclamons la transparence sur les chiffres exacts des demandes initiées et en cours.

La Direction doit entendre ces alertes de terrain et y répondre avec une totale transparence. Les élus CFDT espèrent que notre instance prendra enfin ~~prendre~~ ce recul nécessaire pour améliorer le bien-être et la santé et sécurité des agents au travail.

Montrouge, le 30 juin 2026