



CTSCR Insee du 17 novembre 2022

Liminaire de la CFE-CGC Insee

« Madame la Présidente,
mesdames et messieurs les membres du comité technique de service central de réseau,
Le comité technique de service central de réseau (CTSCR) se réunit aujourd'hui pour discuter de plusieurs sujets en lien avec des préoccupations fortes pour tous les agents de la Direction générale (DG).

Concernant le point sur le document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP) et le programme annuel de prévention (PAP), nous souhaitons avant tout remercier l'implication du Préventeur de la DG et des assistants de prévention qui, dans le contexte singulier que nous avons traversé, a continué à mener à bien cet exercice de recueil des risques complexe et coûteux mais nécessaire à l'élaboration du PAP.

La période que nous avons traversée montre à quel point la qualité de vie au travail est indispensable et qu'elle doit pouvoir être envisagée et appréciée dans des dimensions multiples : liens inter-personnels, rapport à son environnement de travail, usage d'outils diversifiés, évolutions de nos organisations travail, etc.

Le changement de méthodologie dans l'exercice du recueil des risques, semble avoir eu un effet positif sur le taux de participation dont nous ne pouvons que nous féliciter. Ceci offre des perspectives encourageantes quant à l'adhésion de tous à cet exercice. Il faut continuer le travail d'acculturation qui a été engagé, indispensable au bon calibrage des actions qui pourront être conduites dans les années à venir. La communication et l'animation autour des sujets qui découlent directement du recueil réalisé est indispensable. Par ailleurs, il faut pouvoir envisager la prévention comme un métier à part entière et non comme une quotité de temps dédié à cette activité et professionnaliser les agents pour faire de la prévention un levier essentiel.

CTSCR Insee du 17/11/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite)

Si l'on élargit au champ de la QVT, la prochaine mandature devra s'attacher à traiter également de la question de l'aménagement des locaux, qui ne doit pas uniquement être fondée sur le 100 % travail, mais qui doivent aussi avoir pour vocation d'être des espaces convivialité et des lieux de rencontres.

Le rapport social unique (RSU) nous offre d'avoir une vision d'ensemble pour la DG et plus détaillée que le simple rapport d'activité annuel. Il intègre notamment des bilans des campagnes de mobilités et de promotions et doit contribuer à fonder nos discussions en dialogue social sur des données objectives.

Pour commencer, nous demandons impérativement la correction du tableau V.1 sur le dialogue social avant toute publication. Nous vous rappelons que la CFE-CGC est la première organisation syndicale à la DG sur la mandature actuelle. Or elle ne figure pas même dans le tableau en 2018 ni en 2019.

Le RSU est un document représentant un volume d'informations conséquent mais il manque néanmoins quelques indicateurs basiques comme les jours de congés consommés ou la répartition des agents par cycle horaire hebdomadaire (37h30 vs 38h30 notamment) ou par régime de télétravail. Comme nous l'avons formulé en groupe de travail du CTSCR nous souhaiterions que le RSU puisse être complété du nombre d'heure écrites croisé avec les cycles de travail et les catégories statutaires. Sur la formation, comme nous l'avons également abordé lors du dernier GT, il convient de conduire une réflexion sur les formations et l'implication des stagiaires, quel que soit le format de la formation. En effet, l'introduction du mode hybride nécessite de conduire une réflexion pour rendre ces dernières plus proactives en introduisant une phase préparatoire et de recherche en amont de la formation ; rendre les stagiaires acteurs de leur formation.

Toujours aucun dénombrement de l'encadrement alors que partout vous indiquez le rôle clé des managers de proximité qui doivent assurer la réorganisation du travail en lien avec la montée en charge du télétravail, être des conseillers en carrière, tout en demeurant des techniciens de la statistique ou de l'informatique, ainsi que des secrétaires.

Nous demandons que le contenu du RSU soit réexaminé dès que la base de données sociales sera stabilisée.

CTSCR Insee du 17/11/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite et fin)

En marge des sujets abordés lors de ce CTSCR nous souhaitons saluer le projet de déménagement du centre médical. Nous avons depuis longtemps soutenu la nécessité de le rapatrier au sein du bâtiment White. Nous ne pouvons donc que saluer positivement ce projet dont l'atterrissage est prévu pour 2023.

Enfin, nous avons à de multiples reprises soutenu la possibilité d'organiser une campagne de vaccination grippale à l'attention des agents désireux de se faire vacciner, à l'instar de ce qui est proposé à Bercy, et c'est avec une certaine satisfaction que nous avons accueilli la nouvelle de l'organisation d'une telle campagne fin novembre.

Enfin, pour cette dernière réunion de dialogue social de la mandature à la DG, et ce dernier CTSCR, nous remercions tous les acteurs dont nous ne doutons pas de l'implication. Mais nous devons néanmoins souligner ici un défaut d'organisation majeur qui ternit considérablement le bilan de la mandature. Il s'agit de l'incapacité de l'administration à rédiger les comptes rendus du CTSCR malgré nos demandes réitérées. Il s'agit d'une obligation figurant pourtant à l'article 20 du règlement intérieur du CTSCR qui en précise les modalités d'élaboration. Le dernier compte rendu mis à disposition sur Symphonie date de mars 2019, c'est dire. Ce n'est pas acceptable car ce document rend compte de notre activité aux agents que nous représentons. Les élus qui vont nous succéder dans le cadre du CSA SCR n'aurons pas de référence sur laquelle appuyer leurs réflexions, pas de mémoire de l'instance. Que pouvons-nous leur laisser? Nous demandons que soit programmé dès janvier un GT pour discuter de l'organisation et du fonctionnement de la nouvelle instance CSA SCR, ainsi que des moyens qui lui sont accordés.

Merci pour votre attention. »