

# Dialogue social DG / Metz du 22 avril 2021 : l'humain, une priorité !

Le 22 avril nous avons participé au Comité technique de service central de réseau (CTSCR) de la DG dédié aux questions bâtimentaires du White et du Fairway ainsi qu'aux mesures de prévention. Ce CTSCR qui s'est déroulé sous la présidence de la Secrétaire générale a été pour nous l'occasion de rappeler, dans le contexte actuel si particulier de télétravail intensif et contraint dans la durée, l'importance de placer l'humain au coeur des préoccupations. Conscients de traverser un moment charnière dans l'évolution de nos modes d'organisation et de travail, nous sommes persuadés que tout cela ne débouchera sur un franc succès que si nous prenons le soin d'embarquer la dimension humaine et l'écoute de chacun.

## **Bâtiments : les problèmes identifiés trouveront-ils un jour une réponse?**

Les problématiques récurrentes associées aux bâtiments White et Fairway depuis notre installation ont fait l'objet de discussions, parfois techniques : sols glissants, portes coupe-feu, ascenseurs, accès non sécurisés, températures instables, luminosité, taille des bureaux, bruits... Peu de solutions concrètes pour répondre à la palette très large des problèmes identifiés, souvent dès notre arrivée dans le bâtiment. Nous retenons des échanges intenses la question des sols glissants, pour lesquels l'inspecteur de santé et sécurité au travail préconise la pose de tapis plutôt qu'un traitement du revêtement existant. Pour les portes séparatrices qui doivent être maintenues fermées mais qui n'offrent aucune visibilité et donc exposent fortement à un risque de choc, le CHSCT de centrale s'est engagé à financer la pose d'oculus, mais sans calendrier clair. Dans l'attente, nous avons proposé la pose de panneaux ignifugés pour prévenir les risques de collision. Notre proposition jugée pertinente par l'administration a été votée à l'unanimité par l'ensemble des élus du personnel. La question de l'aménagement de la terrasse a aussi fait l'objet de nombreux échanges. Espérons que les aménagements prévus, notamment en matière de végétalisation, apporteront les solutions attendues par nombre d'agents. Pour mémoire, le bail de Fairway fait l'objet d'une clause de revoyure dont l'échéance est fixée à 2024.

## **Prévention : maintenir l'écoute !**

Nous avons sollicité le soutien de la SG pour l'obtention d'autorisations d'absences (ASA) au bénéfice des agents qui pourraient souffrir des effets post-vaccination Covid.

En effet, si un malade de la Covid ne se voit pas appliquer de jour de carence, il faudrait pour être cohérent dans les actions engagées dans la lutte contre la pandémie, qu'il en soit de même pour les suites de la vaccination. Le recueil des risques débouchant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) est selon nous un dispositif essentiel pour la qualité de vie au travail (QVT). L'exercice n'a pas été conduit cette année à la DG de manière aussi étendue que les années précédentes. Un recueil spécifique auprès des managers de proximité (chefs de section) en lien avec la psychologue du travail Mme Chardon est en cours. Sur 134 agents sollicités, 116 ont répondu. Nous soutenons ces démarches. Nous avons également noté qu'un changement méthodologique allait s'opérer consistant en une mise à jour en continu du Duerp. Nous avons interpellé sur l'importance de maintenir une expression collective des sujets de QVT auxquels des entretiens bilatéraux ou une interrogation individuelle (enquête) ne sauraient se substituer.

### **Retours sur site : évoqué mais sans calendrier ni modalités clairs**

Nous avons tous été fortement affectés d'une manière ou d'une autre (contaminations à des degrés variables, perte de proches, isolement depuis plus d'un an par mesure de protection, rupture brutale de la vie sociale, des liens professionnels). Dans ce contexte, nous avons alerté la SG sur la nécessité de réfléchir dès à présent à l'accompagnement des retours sur site et à proposer une solution aux agents dont 300 environ ne seraient pas revenus au White depuis janvier. Nous demandons pour cela la définition d'un processus formalisé et la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention : médecin, psychologue du travail, équipe de prévention, représentants du personnel. En effet, si une partie des agents ont d'ores et déjà exprimé le souhait de revenir sur site, il est aussi probable qu'une autre partie est exposée à une inquiétude en lien avec l'éloignement prolongé et d'éventuels facteurs de vulnérabilité. La SG nous indique qu'un plan de sortie de crise intégrant une dimension psychologique sera préparé mais qu'il est trop tôt pour en livrer les premiers contours. Nous alertons sur la problématique des Covid-longes.

### **Départ à la retraite : une étape sensible que l'Insee doit mieux accompagner**

Nous avons interpellé sur les conditions particulièrement dégradées auxquelles nos collègues qui terminent actuellement leur carrière sont confrontés en cette période de crise sanitaire. Alors que l'absence du moment de convivialité qui accompagne traditionnellement ce passage symbolique pèse déjà pour nombre d'entre eux, certains nous signalent des difficultés d'ordre administratif que même les esprits les plus aguerris sur le sujet seraient bien en mal de résoudre.

Cette situation inacceptable expose les agents à des difficultés tant sur le plan psychologique que financier à une étape de carrière sensible. Nous avons exprimé la nécessité de progresser sur le service d'accompagnement que l'Institut est selon nous en devoir de fournir à ses agents. Cela est d'autant plus nécessaire que les différents stages ou supports proposés par la MGEFI, souvent méconnus, ne suffisent manifestement pas à résoudre les difficultés. La direction s'est montrée à l'écoute de notre demande qui va plus loin que le seul aspect psychologique. Elle aurait en particulier d'ores et déjà demandé qu'un meilleur système d'information soit mis en place pour répondre à la problématique de la liquidation que nous avons mise en avant.

## **Centre statistique de Metz (CSM) : une transparence accrue demandée**

Nous pensons que la communication autour du rattachement du CSM à la DR Grand-Est doit faire l'objet d'une transparence accrue, car peu d'agents perçoivent les enjeux associés à cette évolution, en particulier les bénéfices éventuels qui pourraient s'en dégager, individuellement et pour les collectifs de travail. Un GT du CTSCR dédié à ce sujet a bien eu lieu le 1er avril mais il n'a pas permis de lever ces interrogations. Les échanges conduits autour de notre vœux ont mis en lumière la nécessité d'une note officielle, demande partagée par l'ensemble des organisations syndicales.

## **CSM : attention à l'isolement des agents dédiés à la surveillance des shelter**

Nous avons également alerté en regard d'une situation qui risque d'exposer les collègues concernés à des risques qu'ils ne faut pas minimiser. Lors du déménagement vers l'Ancienne gare le protocole de sécurité prévoit en effet le maintien sur le site de Télis de quelques agents pour veiller aux shelter qui ne pourront pas être déménagés, cette situation pouvant perdurer jusqu'à la mi-2023. Nous avons signalé que nous avions déjà connu une situation analogue lors du déménagement de l'Insee au White, quand des agents de la bibliothèque et l'infirmière étaient restés seuls dans le bâtiment MK1, et avaient clairement souffert d'isolement. Nous demandons qu'une attention et un accompagnement spécifique pour les agents concernés soient prévus.

## **Déménagement du CSM : fin des travaux et remise des clefs en octobre**

La SG nous informe que la fin des travaux à l'Ancienne gare aurait lieu à la mi-octobre et que la remise des clefs serait effectuée à ce moment-là. L'installation des agents aurait lieu au printemps 2022.

## Les vœux formulés par la CFE-CGC Insee le 22 avril

■ Demande d'un point détaillé sur le calendrier et les modalités de recueil des risques psychosociaux des divisions et des équipes concernées par les grands projets à la DG et au CSM.

**Pour : 6 (CFE-CGC, CFDT, Sud, FO) • Abstention : 2 (CGT)**

■ Demande de mise en place d'une procédure d'accompagnement du retour sur site pour tous les agents qui le souhaitent, associant médecin de prévention, psychologue du travail et acteurs de la prévention à la DG et au CSM.

**Pour : unanimité**

■ Demande d'un investissement pour équiper les agents de moniteurs-écrans portables et de souris sans fil pour accompagner le développement du nomadisme et des organisations de travail en mode hybride.

**Pour : 4 (CFE-CGC, CFDT) • Abstention : 2 (Sud, FO) • Contre : 2 (CGT)**

■ Demande d'une cellule d'accompagnement pour les départs en retraite afin d'apporter un soutien aux agents sur les aspects psychologiques et administratifs.

**Pour : 5 (CFE-CGC, CFDT, FO) • Abstention : 3 (CGT, Sud)**

■ Demande que soient installés au bâtiment White des panneaux d'avertissement ignifugés pour inciter à l'ouverture des portes avec précaution, dans l'attente de la pose des oculi.

**Pour : unanimité**

■ Demande d'un affichage clair et compréhensible pour les agents, au travers d'une note, des arguments et du rapport coût-bénéfice motivant le projet de rattachement du CSM à la DR de Gand-Est.

**Pour : unanimité**

---

La liminaire lue par nos élus en CTSCR le 22 avril :

[http://cfecgcinsee.free.fr/communiques/cfe\\_insee/liminaire\\_ctscr\\_2104.pdf](http://cfecgcinsee.free.fr/communiques/cfe_insee/liminaire_ctscr_2104.pdf)

---



[Pour nous soutenir en 2021  
cliquer sur l'enveloppe](#)