



Comité technique de réseau Insee du 28 novembre 2019

Liminaire

« Monsieur le Président,
mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Nous vous remercions pour l'ensemble très complet de documents qui nous sont proposés, qui témoignent d'un effort de transparence et permettent d'alimenter les débats de ce CTR.

Concernant le projet d'arrêté d'organisation, nous sommes inquiets du retrait de la liste des divisions de la DG et de celle des services des DR. Nous y voyons comme possible conséquence de ne plus être correctement informés des fusions et réorganisations concernant ces unités de travail.

Comme nous l'avons déjà formulé en CAP des administrateurs, nous avons été étonnés des nominations simultanées aux postes de SG, de DSDS et de DDAR, au même comité de direction du 7 octobre 2019, alors qu'il nous semble qu'il existait une règle consistant à respecter un délai minimum de 15 jours entre l'ouverture du poste et le choix du candidat en CD, ce qui permettait une certaine publicité. Sachant que pour des postes équivalents fonctionnels, la durée est d'au moins un mois avec publicité au JO.

Nous nous interrogeons sur le fait que ces nominations ont entraîné le déplacement de travaux avec les personnes, induisant la nécessité d'opérer des ajustements de l'organigramme. Le chargé de la coordination des DR qui était une personne identifiée rattachée au SG est désormais situé à la DDAR ce qui de notre point de vue ne constitue pas un positionnement suffisamment transversal : un rattachement au SG ou à l'IG, ce qui était le cas avant 2012, nous semblerait plus pertinent.

Le contenu stratégique et la transversalité de cette mission d'animation des régions demande en outre selon nous un investissement pour un agent à temps plein. Concernant la fonction de SG du CNIS, elle nous semblait mieux positionnée à la DDAR. Enfin, sur ce projet d'arrêté, nous interprétons le positionnement du Cefil auprès du DRH comme un déclassé de division à département ; qu'en est-il pour le classement du poste de directeur ?

Le projet de circulaire sur les cycles de travail correspond à la deuxième brique du processus d'évolution des règlements intérieurs. C'est celle dont le contenu doit selon nous permettre de compenser par des leviers de souplesse accrus la réduction significative des facilités dont bénéficiaient les agents, conséquence de la démarche d'homogénéisation que nous comprenons. C'est pourquoi nous demandons qu'elle soit mise en oeuvre dès janvier 2020 et ne soit pas repoussée à septembre. Sur le contenu, nous vous remercions de nous avoir entendus en introduisant un cycle supplémentaire de 38h30, mais cela n'est pas suffisant. Les agents ont besoin d'un signal plus fort d'encouragement et de confiance. Les innovations ne doivent pas avoir comme seul objectif les gains de productivité. Elles peuvent également concourir à l'accroissement du bien être au travail et une plus grande souplesse dans l'accomplissement de ce travail. A cet égard cette circulaire est une opportunité. C'est pourquoi nous vous demandons d'augmenter les possibilités de récupération mensuelles pour les cycles de 37h30 et de 38h30 par rapport à ce que vous proposez. Nous vous demandons aussi la mise en place d'un cycle supplémentaire de 36h sur 4,5 jours et la possibilité de questionner chaque année cette circulaire, pour l'adapter à l'évolution profonde que connaissent de nos modes de travail.

Déjà en hausse en 2017, les accidents du travail augmentent encore de 9 % entre 2017 et 2018, c'est considérable! Nous pensons que ces accidents traduisent aussi les difficultés croissantes dans l'exercice des missions, dans un contexte de contraintes accrues. Cela doit inciter à une prise de conscience collective, en particulier sur notre déficit en matière de médecine de prévention.

Nous vous demandons de veiller à ce qu'il soit fait preuve de bienveillance et de discrétion dans le traitement des situations individuelles, ce que l'on néglige trop souvent, sûrement par faute de temps disponible. Nous demandons que les principes de discernement et d'humanité soient portés auprès des acteurs de la SST pour fonder leurs actions. En ce qui concerne l'exercice Duerp / Pap, nous relevons une lassitude croissante de la part des agents qui sont sollicités pour alimenter le recueil des risques. Nous pensons qu'il faut mieux communiquer sur les mesures adoptées et les problèmes résolus, pour que ces recueils ne soient pas perçus et ne se cantonnent pas à de simples chambres d'enregistrement. En particulier, les difficultés formulées partout par les encadrants notamment sur la charge de travail et l'accroissement des tâches administratives sont une alerte qui doit déboucher sur des actions concrètes. Nous demandons aussi que la fonction d'assistant de prévention soit renforcée pour être efficace.

Concernant le handicap, il nous semble que des actions pourraient être mises en place pour sensibiliser les agents et palier le déficit manifeste d'efficacité des actions de communication qui sont faites en la matière. Nous pensons par exemple, comme nous l'avons exprimé dans le GT dédié, à des ateliers visant par des mises en situations la prise de conscience des différentes formes de handicap, qui pourraient être organisés sur les pauses méridiennes.

Nous remercions l'administration pour le bilan à nouveau très complet et transparent sur le télétravail. Nous sommes attachés à son développement, dont les effets bénéfiques sont reconnus par l'ensemble des agents. Après deux ans, le succès du dispositif ne se dément pas et il enregistre même semble-t-il en 2019 un regain de dynamique. Nous pensons qu'une nouvelle étape doit être abordée pour aller plus loin, vers la modification de la circulaire pour y intégrer la possibilité de demander deux voire trois jours de télétravail. Pour cela une réflexion nationale doit être rapidement engagée : elle devra veiller à ce que le télétravail soit déployé en cohérence avec les enjeux collectifs, en particulier pour garantir une présence minimale collective sur site et en lien avec les nouveaux cycles de travail. Nous demandons enfin que soient identifiées et formalisées dans une charte les bonnes pratiques adoptées jusqu'ici dans nos unités.

Merci pour votre attention. »