



Comité technique de réseau Insee du 10 novembre 2022

Liminaire

« Monsieur le Président,

mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

En premier lieu nous vous remercions pour l'ensemble des documents élaborés par l'administration pour alimenter le dialogue social de ce dernier comité technique de réseau (CTR) de la mandature.

Sur le bilan Santé et sécurité au travail (SST), nous voulons aujourd'hui souligner par un vœu formel une préoccupation largement partagée qui est celle de la messagerie électronique. Si elle constitue depuis plus de 20 ans désormais à l'Institut un formidable outil de communication, accélérateur de notre capacité à produire, la messagerie électronique inquiète par ses effets pervers, poussant vers le toujours plus et plus vite. On parle souvent du télétravail comme objet de déshumanisation de notre relation au travail, trop rarement de cet outil dont le rythme des flux est violent et le volume épuisant. Devant ce constat largement partagé, nous demandons aujourd'hui comme nous l'avons déjà fait une réflexion collective concrète dans le cadre du dialogue social, reposant sur des indicateurs objectifs. Et nous demandons comme signal fort que cette réflexion soit amorcée avec la nouvelle mandature.

Toujours sur le bilan SST, en lien avec le développement du télétravail, nous souhaitons attirer votre attention sur les moyens consacrés à la prévention des risques qui doivent être revus et adaptés pour maintenir un niveau satisfaisant, quel que soit le jour de la semaine. Par exemple, former davantage d'agents au secourisme ou encore désigner et former davantage de personnes pour se prémunir du risque incendie dans les établissements. Par ailleurs nous souhaiterions un véritable bilan sur l'aménagement des postes à domicile. Notamment, toutes les demandes de fauteuils, d'écran ou de stations d'accueil pour les ordinateurs nomades sont-elles assouvies ?

Liminaire CFE-CGC (suite)

Concernant les risques psycho-sociaux, le document 2.2 identifie bien le rôle important des managers. Une formation sur la santé au travail a été réalisée avec deux sessions en 2022 et une autre est prévue en 2023. Mais combien de managers l'ont suivi ? Nous insistons sur l'importance d'accompagner au mieux les managers sur ce sujet de la santé au travail, pour leurs équipes mais aussi pour eux-mêmes.

Enfin, nous demandons une réflexion sur les fins de carrière pour que soit prise en compte au besoin, l'usure des plus âgés dans un monde professionnel en perpétuelle accélération et où la sobriété est souvent absente.

\*\*\*

Concernant le bilan handicap, nous déplorons la situation dans laquelle se retrouve l'Institut avec un taux d'emploi légal de 5,19 % au 31/12/21, très en deça du taux légal de 6 % puisqu'il manque pour l'atteindre une quarantaine de bénéficiaires déclarés. Au rythme de 4 à 5 recrutements par an, à quelle échéance pensez-vous répondre à cette obligation légale ? Quel sera concrètement l'impact financier pour l'Insee ? Nous avons organisé le 12 septembre une HMI nationale sur le handicap qui a réuni 80 agents et nous a permis de constater un besoin important d'information sur la RQTH. Nous demandons donc logiquement qu'un effort supplémentaire soit fait pour sensibiliser encore mieux aux avantages de ce dispositif.

\*\*\*

Concernant la sortie de SAS à l'horizon 2025, nous demandons qu'un suivi soit mis en oeuvre au niveau du CTR / CSA R, avec une évaluation localisée des besoins et l'identification précise des moyens à déployer pour réduire l'impact sur les équipes et maintenir l'objectif de sortie poursuivi.

\*\*\*

La CFE-CGC prend comme une bonne nouvelle la trajectoire d'emploi sur la période 2023-2027 qui marque une nette inflexion avec la période passée. Nous vous remercions pour les actions ayant conduit à ce résultat, nous les saluons.

Pour nous en réjouir pleinement, nous souhaiterions savoir comment se situent ces évolutions programmées par rapport à celles des autres Directions du Ministère ? Par ailleurs, avec de telles évolutions, certains établissements ou certaines Directions de la DG devraient connaître des hausses de leurs effectifs ; pouvez-vous d'ores et déjà identifier lesquels ? En lien avec le thème de la Santé et de la sécurité au travail, à l'ordre du jour de ce CTR, nous demandons qu'une partie significative de cette détente soit consacrée à permettre aux équipes de respirer, et se matérialise concrètement par une pause dans les gains de productivité obtenus ces dernières années.

Liminaire CFE-CGC (suite et fin)

\*\*\*

Enfin, puisqu'il s'agit du dernier CTR de la mandature, je souhaite remercier l'ensemble des acteurs du dialogue social pour nos échanges, à commencer par l'UCAT pour la préparation de nos réunions, les élus des autres listes avec lesquels nous avons aussi souvent que possible essayé de construire des positions communes, les experts, mais aussi les représentants de l'administration qui nous ont écoutés et ont fait à plusieurs reprises l'effort de nous entendre. Les enjeux restent nombreux pour la prochaine mandature.

Merci pour votre attention.

Les voeux de la CFE-CGC au CTR du 10/11/22

Voeu N°1 :

"Les élus en CTR demandent à l'administration l'élaboration d'indicateurs périodiques retraçant les flux de mails par établissement des DR et par Direction de la DG, en distinguant les heures habituelles de travail des soirées, week-ends et jours fériés. Ils demandent l'organisation en 2023 d'un groupe de travail du CSA R sur ce sujet spécifique."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
1 (CFE-CGC)		9 (CGT-Sud, CFDT-CFTC, FO)	

Par ce voeu, la CFE-CGC souhaite ancrer le suivi du droit à la déconnexion sur un indicateur quantitatif objectif qui permettrait de suivre plus précisément les évolutions des flux de mails par service, pendant et en dehors des heures de bureaux, pour lancer des alertes. La Direction de l'Insee pense que ce n'est pas utile et que chaque agent est responsable de sa déconnexion. Les autres représentants du personnel considèrent que notre demande n'est pas une priorité.

Voeu N°2 :

"Les élus en CTR demandent à l'administration de mettre en oeuvre sans attendre un plan d'information national renforcé de manière à ce que les agents pouvant bénéficier de la RQTH puissent en faire la demande en pleine connaissance de cause en lien avec leur situation spécifique."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
1 (CFE-CGC)		9 (CGT-Sud, CFDT-CFTC, FO)	

Notre demande repose sur le constat lors de la HMI que nous avons organisée le 12/9/22 qui a réuni plus de 80 participants, que l'information délivrée par l'administration n'est pas suffisante. Les autres représentants du personnel pensent qu'il n'est pas nécessaire de renforcer l'information sur le dispositif RQTH, en phase avec l'administration.

Les voeux de la CFE-CGC au CTR du 10/11/22 (suite et fin)

Voeu N°3 :

"Les élus en CTR demandent à l'administration de les informer sur la charge de travail résultant de la nécessité de traduire certains processus de production actuellement écrits en SAS, pour chaque DR et pour chaque Département de la DG. Ils demandent que les moyens à engager pour effectuer ces traductions soient identifiés clairement et qu'un plan d'avancement soit régulièrement soumis à l'examen du CTR / CSA R pour assurer la sortie de SAS prévue pour 2025."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
UNANIMITÉ		9	