



CTSCR Insee du 19 novembre 2020

Liminaire

« Madame la Présidente,
mesdames et messieurs les membres du comité technique de service central de réseau.

Dans le cadre de ce CTSCR vous nous demandez de discuter des mesures mises en oeuvre durant la crise sanitaire. Nous manquons évidemment de recul, la crise n'étant malheureusement pas arrivée à son terme. Il est cependant acquis qu'elle a fortement secoué nos habitudes tant sur le plan personnel que professionnel. Nous avons tous fait preuve d'adaptabilité, parfois maximum, pour tenir le cap sur ces deux plans.

*

La CFE-CGC Insee a soutenu, à maintes reprises, le besoin d'une communication claire et adaptée à destination des agents. Nous notons une amélioration tant dans les contenus que dans la forme, et nous vous en remercions. En ces temps où nos repères sont percutés, cela a fortement contribué à mieux accompagner les différentes consignes et décisions.

Hélas, ce contexte sanitaire dégradé a aussi rappelé avec acuité nos demandes régulièrement formulées en matière de médecine de prévention. Nous savons qu'en la matière vous n'êtes pas seule décisionnaire mais nous continuons à considérer que la solution qui est mise en place actuellement ne saurait être envisagée comme une solution pérenne. En effet, demander aux agents d'aller à Montreuil pour pouvoir avoir accès au médecin de prévention nous semble ubuesque et ce d'autant que les dossiers individuels des agents sont enfermés sous clefs au FarWay. Nous espérons que vous continuez, continuerez, à exprimer avec insistance la nécessité d'avoir une médecine de prévention de proximité, et réellement à proximité.

Nous réitérons aussi nos demandes concernant la nomination in situ d'une infirmière nous refusant à en faire le deuil. C'est une fonction indispensable pour l'accompagnement des agents au quotidien alors que nous le savons bien, les situations de RPS se développent avec la contraction de nos ressources. En l'état, l'administration ne pourra se prévaloir, en tant qu'employeur, d'avoir pleinement rempli son rôle en matière d'accès facilité à la médecine de prévention.

*

Nous souhaitons également alerter sur les limites d'exercice des différents métiers en charge du suivi de la prévention des agents. Nous faisons ici référence au suivi ou à l'écoute psychologique qui ne saurait être conduite que par des professionnels diplômés.

*

Cette crise sanitaire nous a éloigné de nos sites habituels de travail. Nous tenons à nouveau à saluer ici les efforts importants qui ont été faits pour préserver la santé des agents lors de leur retour sur site.

Là aussi nous avons le sentiment d'avoir été écoutés et nous vous en remercions. Mais quelques interrogations demeurent. Des besoins spécifiques, sur lesquels nous nous sommes régulièrement exprimés n'ont pas trouvé écho. Brièvement, car nous y reviendrons certainement dans les échanges qui vont suivre : installation de colonne-pompe pour le gel hydro-alcoolique avec commande au pied en lieu et place des bidons sur table dans le hall, sur les paliers ; faire obligation de se désinfecter les mains quand on arrive de l'extérieur quel que soit le mode de déplacement. La réponse qui nous a été faite : « les gens se lavent les mains en arrivant » ne constitue pas une garantie. Cette consigne n'est selon nous pas bien suivie.

En lien avec nos activités sur site nous n'oublions pas les points bâtimentaires qui continuent à nous préoccuper : les fissures au White, les conditions de travail à Metz avec pour horizon le projet d'installation à la Gare régulièrement revu et corrigé. Nous avons entendu lors du dernier CTR la date cible de juin 2021 pour la fin du chantier, nous espérons pour nous tous, agents et administration, que cette fois-ci aucun événement ne viendra à nouveau ralentir ce chantier.

Nous souhaiterions également savoir si une consultation des personnels sera faite concernant le choix des éléments d'ambiance de travail comme cela a été le cas pour l'installation au White.

Par ailleurs, nous sommes tentés de dire qu'à projet ambitieux, eu égard à la durée des travaux et le report conséquent de l'installation des équipes, agencement ambitieux ! Nous espérons y trouver kitchenette, espace de convivialité et pourquoi pas si l'on souhaitait s'inscrire dans la dynamique actuelle des aménagements de site, des espaces de relaxation adaptés.

Certains diront que tout ceci n'est qu'accessoire mais pourtant cela contribue bien, et fortement parfois, au sentiment de bien-être au travail.

*

Nous souhaiterions également que la forte agilité et adaptabilité dont tous les agents ont fait preuve ces derniers mois et que le journal Le Monde en date du 18/11 soulignait ne retombe pas comme un soufflet. Nous espérons que les nombreux efforts conduits tant dans l'organisation des travaux, le télétravail de masse, les modes de communication variés perdure dans le temps. Bien entendu, il convient de tirer les enseignements de période que nous traversons mais il faut garder à l'esprit, qu'il s'agit d'une période contrainte. Et que certaines organisations, le télétravail notamment, souffrent d'un exercice imposé à haute dose. Ainsi, le sentiment ou le rapport au télétravail n'est pas actuellement en adéquation avec un télétravail volontaire à raison de 2 à 3 jours par semaine comme nous le soutenons depuis longtemps. Nous serons vigilants à ce qu'il n'y ait pas d'amalgame dans l'analyse des résultats qui pourraient découler de réflexions internes.

*

La période que nous vivons montre aussi toute l'importance du suivi des risques et de l'accompagnement qui est fait par l'employeur. Nous souhaitons que cet exercice soit mieux compris de tous. Par ailleurs, nous pensons qu'il faut ajouter un volet à la formation des encadrants concernant leur responsabilité engagée en matière de RPS.

Par ailleurs, dans un contexte où la perspective de travail en hybride risque d'être la norme à moyen terme il convient d'aller plus loin sur le droit à la déconnexion. La fiche, présentée au CTR qui nous est également proposée dans le cadre du périmètre du CTSCR va dans le sens attendu, à l'exception de la suggestion sur le délai de 2 heures pour répondre aux mails, qui n'a pas été comprise dans le sens que vous nous avez indiqué lorsque nous vous avons questionné en GT du CTR, mais comme une contrainte. Preuve qu'il faut pouvoir sensibiliser dans la durée et accompagner davantage encore l'administration comme les agents à la déculpabilisation de l'instantanéité de réponse.

Le document présenté aux élus sur les RPS en situation de télétravail n'intègre pas suffisamment sur un sujet d'importance aggravé par le télétravail : celui des agents en souffrance psychique. Nous souhaitons parler des agents dont l'état psychique ne leur permet pas de participer en distanciel au collectif de travail, mais qui sont néanmoins intégrés dans un collectif humain quand ils viennent sur site, ce qui est une bonne chose. Ces personnes sont suffisamment nombreuses, en particulier à la DG, pour pouvoir justifier un plan d'action spécifique.

*

Si nous nous tournons encore vers l'avenir, le confinement et le télétravail à 100%, 5 jours sur 5 conduisent à des situations dramatiques dont nous ne mesurons pas les effets sur le long terme mais que nous ne pouvons ignorer. Il nous apparaît de ce fait urgent de porter à la discussion un plan et un calendrier de retour progressif pour donner un horizon aux agents, pour leur donner une perspective concrète qui manque et pèse cruellement aujourd'hui.

*

Sur le document accompagnant le projet de réforme d'IIS, dont nous aurions aimé discuter en amont de ce CTSCR ce qui n'a pas été fait, nous souhaiterions des précisions sur le plan de formation visant à accompagner le changement et sur le devenir des agents dont les postes sont reconfigurés, en particulier ceux des chefs de section.

*

Merci pour votre attention.