



CTSCR Insee du 12 mai 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) et du centre statistique de Metz (CSM).

\*\*\*

Deux points de l'ordre du jour sont consacrés au CSM. Nous vous remercions pour les documents et en particulier ceux annonçant la mise en place de différents GT dont certains répondent aux demandes d'information que nous avons formulées, en particulier dans [notre communication](#) de 2021. Nous avons de nombreuses questions sur le rattachement et le déménagement du CSM. Le CTSCR n'est sûrement pas le lieu pour un débat technique et détaillé et cela semble peu compatible avec l'ordre du jour. Nous regrettons de ne pouvoir participer à ces discussions alors que nous avons dans le champ du CTSCR deux élus messins dont nous considérons qu'ils représentent une partie du personnel du CSM et nous demandons donc à l'administration de trouver un moyen de nous associer.

Dans le cadre de l'intégration du CSM au sein de la DR Grand Est, nous souhaitons aujourd'hui insister sur un point de gestion des ressources humaines. Si les agents du Centre de statistiques sociales et locales (CSSL) ont des métiers proches en termes de compétences de ceux qui sont par ailleurs bien connus dans les directions régionales, les métiers du Centre de service de ressources humaines (CSRH) et du Centre d'exploitation informatique (CEI) font quant à eux appel à des compétences et des savoirs faire spécifiques à l'établissement nécessitant un accompagnement adapté. Il nous semble essentiel que la DR Grand Est ait les ressources et les compétences nécessaires pour assurer cet accompagnement dans les meilleures conditions.

CTSCR Insee du 12/5/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite)

Concernant le déménagement vers l'Ancienne gare, nous interpellons aujourd'hui en particulier sur la réflexion en cours en lien avec le projet de parking pour lequel nous demandons que soit examinée la faisabilité d'une solution de gratuité.

\*\*\*

Concernant le télétravail, plusieurs mois après la mise en place de la circulaire relative au télétravail en "régime de croisière". Nous souhaitons relayer la demande de souplesse accrue soutenue par une majorité d'équipes et d'agents, managers inclus, afin de répondre à la problématique de tensions inutiles. Cette souplesse passe selon nous par une quotité de jours flottants plus élevée pour les trois régimes de télétravail. Cette demande s'appuie sur l'observation de la gestion administrative des jours flottants qui pouvait susciter des craintes à l'amorce du déploiement du télétravail pérenne, mais qui semble avec le recul dont nous disposons à présent ne pas poser de problème.

Par ailleurs, nous soulignons la nécessité de poursuivre et d'approfondir les réflexions collectives sur le réaménagement des espaces communs dans les bâtiments de la DG et du CSM pour permettre aux échanges collectifs de s'opérer sans rigidité. Il faut sûrement réfléchir à accroître la capacité de se connecter au réseau y compris dans les espaces peu utilisés en journée et qui pourraient être équipés, permettre aux agents qui partagent leurs bureaux de s'isoler pour participer à des réunions zoom plus fréquentes.

\*\*\*

Nous vous remercions pour le bilan médico-social annuel de la DG, en particulier pour la production d'un tableau comparable à celui de l'an dernier que nous avons demandé en GT. Afin de faciliter l'analyse, nous vous demandons de stabiliser le format des documents proposés aux organisations syndicales. Sur le fond, nous demandons un suivi plus rigoureux et systématique des 50 agents concernés par des postes à risques : en effet seuls deux ont eu une visite en 2021, et ils n'étaient que 6 à avoir eu une visite en 2020. Nous vous interpellons également sur le faible nombre de visites quinquennales : 4 % seulement des agents concernés en 2021 après 1 % en 2020. Il nous semble nécessaire de mettre en oeuvre un plan d'action pour remédier à cette situation.

CTSCR Insee du 12/5/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite)

Autre sujet en lien avec la libération du Fairway en 2024, nous demandons des engagements de la Direction pour que soit installé au rez-de-chaussée du White un cabinet médico-social. Cela se justifie selon nous par le nombre d'agents et par les risques psycho-sociaux en lien avec l'intensité de la charge de travail, qui remontent des Duerp. Nous demandons également un suivi plus étroit et des mesures concrètes pour que tous les agents qui le souhaitent puissent suivre des formations de 1er secours, utilisation des défibrillateurs, etc., et des rappels. Des affiches ou des spots vidéo rappelant les protocoles et illustrant les bonnes pratiques pour aider les agents qui ont suivi les formations pourraient également être davantage déployés. Nous pensons qu'une action collective annuelle sous la forme d'une "semaine des gestes qui sauvent" serait utile.

Concernant la prévention des risques professionnels, nous voulons tout d'abord affirmer l'utilité d'un poste à temps plein dédié à la prévention, tel qu'il existe aujourd'hui, disposant de compétences certifiées à l'issue d'une formation adaptée. S'agissant de la démarche innovante de recueil par le biais d'un questionnaire, nous la percevons de manière favorable, en particulier dans le fait qu'elle semble pouvoir alléger la charge d'un dispositif certes utile mais trop volumineux pour en faire un outil collectif efficace. Nous regrettons néanmoins que le questionnaire n'ait pas été davantage testé.

\*\*\*

La prévention est un pilier important qui doit être davantage renforcé à l'Insee. Nous rappelons que les directives ministérielles font de la prévention un outil majeur des processus d'organisation du travail, dépassant largement le simple champ de l'accompagnement individuel de la prévention des risques auquel il était jusqu'à présent cantonné. Nous saluons la mise en place d'un comité de prévention tel que décrit dans le document que vous nous avez adressé dans le cadre de ce CTSCR et le principe d'actions portées après discussion en collégiale, tel que nous l'avions déjà évoqué en dialogue social.

CTSCR Insee du 12/5/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite et fin)

À la lecture du document nous constatons que le nombre d'agents exposés au risque de désinsertion professionnelle n'est pas négligable : 50 personnes pour le seul établissement de la DG, soit environ 5 % des agents. Le manager est en première ligne de la démarche de prévention et nous souhaiterions à nouveau être informés de ce qui existe en matière de formation pour ce public particulier qui embarque une partie de la responsabilité en matière de QVT. Nous nous interrogeons sur les dispositifs existants aujourd'hui pour permettre de détecter les signaux faibles. Nous demandons une réflexion pour la mise en oeuvre d'un cursus de formation visant l'acquisition et le maintien dans la durée du niveau de compétence acquis en la matière.

Merci pour votre attention. »