

## L I M I N A I R E

### C S A S D P A Y S D E L A L O I R E

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION  
DE SERVICE DÉCONCENTRÉ



M. le Directeur régional,  
Mmes et MM. les membres du CSA FS des Pays de la Loire,

*« En ouverture de ce CSA FS, en ce début du mois de juin et alors que la mandature des élu.e.s a débutée au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aucun.e élu.e représentant du personnel des OS de la DR de Nantes n'a reçu la formation nécessaire pour être pleinement opérationnel.le lors de ces rendez-vous, qui nous le redisons, sont indispensables à toutes et tous : agents, hiérarchie, direction. Cette situation est déplorable et contre-productive, aussi bien pour l'ensemble des personnes qui composent cette assistance que pour les agents qui attendent de ces personnes le meilleur traitement possible des sujets de premier ordre que sont la sécurité et la santé au travail des agents de l'institut. Nous espérons que ce manquement, sévère, de la part de l'administration, sera corrigé d'ici au prochain CSA réuni en Formation Spécialisée ».*

Ces paroles, nous les avons tenues presque mot pour mot en ouverture de notre propos liminaire du CSA FS du 5 mai 2023, soit, à ce moment là, près d'un semestre après le début de la mandature en cours. Cela fait un an que nous avons rappelé à l'administration le devoir qui est le sien, en vue du décret n°2020-1427, article 94, de l'organisation et la mise en place d'une formation « inscrite, de plein droit, au plan de l'administration ». Laisser les élu.e.s siéger en comité social d'administration, réuni.e.s en formation spécialisée, sans leur avoir octroyé, depuis le début de la mandature, ce droit qui est le leur à la formation pourrait être perçu par les agents de la DR Pays de la Loire comme une mesure dilatoire de la part de l'administration, afin de garder un avantage tangible sur les sujets à traiter lors de chaque CSA FS tenu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. La bonne foi ne peut plus être aujourd'hui un argument suffisant pour laisser filer les rendez-vous de dialogue social avec des élu.e.s qui y siègent armé.e.s uniquement de leurs compétences personnelles et professionnelles, certaines, et acquises par ailleurs. Nous espérons ainsi que, d'ici au prochain CSA FS, soit 2 ans après le début de la mandature actuelle (!), l'administration aura proposé aux élu.e.s plusieurs dates de formation possibles, et cela avec une anticipation suffisante, soit à minima 1 mois à l'avance, pour que chacune et chacun puisse prendre les dispositions qui sont les siennes au regard de ses obligations professionnelles et personnelles.

Car oui, nous tenons à le rappeler, nous conservons toutes et tous élu.e.s ici présent, un poste au sein d'une division, pôle, service de l'institut, avec lequel il faut jongler en permanence pour pouvoir préparer puis assister aux rendez-vous de dialogue social de cette mandature qui est la notre.

De ces postes que les agents de la DR Pays de la Loire occupent, et surtout, de la qualité de vie au travail, nous en débattons au cours de ce rendez-vous. L'administration exposera aux élu.e.s, une avalanche de chiffres glanés via l'Observatoire Interne présenté aujourd'hui. En face, nous espérons que cet exposé ne donnera pas lieu à un auto-satisfecit que nous jugerions comme étonnant voire comme déplacé. En effet, si nous admettons volontiers que les données collectées permettent de constater que, pour le dire trivialement, « ça ne va finalement pas si mal à l'Insee », nous aimerions attirer votre regard sur un premier chiffre que nous avons pu extraire de la déferlante de data qui nous as enseveli à la lecture de ce document préparatoire : « 6.7 ». 6.7 » est la note sur 10 donnée en moyenne à la qualité de vie au travail par les agents. 6.7 sur 10 est une note qui stagne depuis les 3 dernières années. 6.7 est une note, qui aurait pu s'accompagner, si produite dans un bulletin scolaire de fin d'année, du commentaire suivant : « élève dont on perçoit les capacités, peut mieux faire en redoublant les efforts pour ne pas encore, stagner au prochain trimestre ». Un autre chiffre - et nous nous arrêterons là, ne souhaitant pas vous inonder à notre tour par cette vague de données - que nous souhaitons porter à votre attention est « 45 ». 45 c'est le pourcentage d'agents qui disent selon l'observatoire penser que la Direction évolue dans le bon sens en 2024. Alors qu'ils étaient 56 % à penser la même chose en 2022 et 63 % en 2021... L'appréciation précédemment formulée sous le signe de l'encouragement peut prendre alors plutôt la forme d'un avertissement : avec moins d'une moitié des agents interrogé.e.s qui se disent convaincu.e.s par l'évolution de la Direction en 2024, et au regard de l'évolution déflationniste de cette appréciation, il est temps qu'à l'Insee on redresse la barre avant de chuter inexorablement. Ce sont les statistiques elles-mêmes, cœur de notre métier, qui nous préviennent.

Des statistiques, la médecine de prévention nous en fourni également. Mais celles-ci ont cette fois été agrémentées par des commentaires ou des analyses qui aident à éclairer les chiffrages avancés. Nous voulons remercier madame la Médecin de prévention pour cela. Nous voulons également saluer l'action de toute l'équipe qui œuvre dans le sens de la préservation de la santé au travail des agents de la DR Pays de la Loire et de l'action sociale. Les données fournies dans ce rapport montrent à quel point le maintien d'un suivi de qualité par ces acteurs, envers les agents, est pertinent à l'heure où la qualité au travail à l'institut pose régulièrement question. Être à l'écoute, poser des diagnostics sur des situations complexes, savoir faire entendre une voix qui priorise l'humain face à une vision portée avant tout sur les données alignées sur des feuilles de calcul, voilà une action qui doit être maintenue, soutenue et encouragée.



Car à l'heure où l'on entend à l'Insee qu'un certain management toxique veut muer l'exemplarité en la peur, à l'heure où nous devons rappeler que le lien hiérarchique ne doit pas être synonyme d'un blanc-seing qui octroierait de facto les pleins pouvoirs au/à la chef.fe et qui émettrait par un jeu des vases communicants le respect et la cordialité que les agents sont en droit d'attendre, il nous faut maintenir, soutenir, et encourager les bonnes pratiques. Il nous faut saluer le ou la chef.fe de division, pôle ou service qui, malgré un déséquilibre entre charges et agents présents désormais acté par toutes et tous (pour rappel, -17 ETP à la DR 44 pour les catégories B et C), sait accueillir un.e agent qui revient d'un long arrêt maladie avec une bienveillance qui force le respect ; il nous faut saluer toutes et tous ces managers qui, quelque soit leur niveau hiérarchique, restent régulièrement à l'écoute alors qu'ils jonglent au quotidien avec les emplois du temps, les jours de télétravail, ou les absences justifiées des personnes qui composent leurs équipes de travail ; il nous faut saluer tous ces moments de convivialité organisés malgré les échéances à tenir et malgré les réunions et rendez-vous à rallonge ; il nous faut saluer l'écoute de la Direction des Pays de la Loire devant les préconisations de madame la Médecin de prévention et même nous étonner positivement de ce super pouvoir d'anticipation que cette même Direction peut dévoiler en proposant à l'ordre du jour de ce CSA FS un projet lié à la santé au travail et qui a été initialement porté par notre organisation syndicale. Maintenir, soutenir, encourager ce management par l'écoute et les bonnes pratiques tout en sachant dénoncer et ne pas laisser faire un management qui par opposition et par des pratiques néfastes voire funestes, n'a pas sa place dans notre institut.

Merci de votre attention.

