



COMMUNIQUÉ

CONDITIONS DE TRAVAIL / RPS / PRÉVENTION / ENCADRANTS / ENQUÊTEURS / MAYOTTE

Discussion franche sur les risques psychosociaux des agents de bureau en formation spécialisée

Les représentants du personnel et l'administration se sont réunis en **formation spécialisée de réseau plénière le mardi 1^{er} avril** après-midi à Montrouge. Le directeur général nous a indiqué qu'il s'agissait de la dernière fois qu'il présidait un comité social de l'Insee.

La réunion a débuté **dans un climat tendu**, avec une expression liminaire du directeur général, sur un ton empreint de gravité, en réaction à l'**enlissement du dialogue social** depuis près de 12 mois et aux **difficultés récurrentes à se comprendre** mutuellement. Nous sommes également agacés et usés par cet enlissement et ces incompréhensions.

À la demande de l'intersyndicale CGT-CFDT-CFE-CGC-Sud-FO, un point sur les **risques psychosociaux et les conditions de travail des agents de bureau** de l'Insee avait été ajouté à l'ordre du jour. Abordé en fin de séance, la discussion a illustré selon nous une volonté du directeur général d'engager un **échange franc avec les élus** et de tenter de mettre fin aux incompréhensions mutuelles afin de retrouver de meilleures conditions de dialogue social à l'Insee.

Sur les conditions de travail dans les établissements de l'Insee, l'administration a souligné le **rôle essentiel des assistants et conseillers de prévention (AP/CP)** qui reçoivent et aident les agents en difficulté. Nous partageons totalement ce constat depuis plusieurs années.

Néanmoins, comme les autres organisations syndicales, à la CFE-CGC, nous recueillons et enregistrons également les **difficultés et parfois la détresse des agents**. Elles sont **de plus en plus nombreuses** ces dernières années et impactent plus fortement et longuement les agents qui se tournent vers nous. Nous recevons notamment **de plus en plus d'encadrants**, ceux-ci ne faisant pas appel au réseau des AP/CP. Nous essayons d'accompagner au mieux les agents qui nous sollicitent, dans une position d'écoute et de conseil. C'est ce constat qui nous a conduit à **alerter l'administration régulièrement** ces derniers mois.

Sur le sujet de l'encadrement, l'administration a esquissé un début de reconnaissance des difficultés face à la multiplication des charges administratives de management : Sirhius, entretiens professionnels, Chorus, Duerp, conseil en parcours professionnel, etc. Elle les a même qualifiées de **possibles sources de souffrance**.

Nous entendons là enfin la **reconnaissance de nos alertes de longue date sur les difficultés des encadrants** de l'Insee à assurer leur rôle de manager. Jusqu'ici, la seule réponse à ces alertes consistait à nous expliquer que nous avions une vision biaisée et que les difficultés que nous remontions provenaient de certains encadrants qui ne voulaient pas assurer leur rôle de manager. Ce discours était éloigné de la réalité du terrain, sous-entendant que les encadrants se complaisent dans les activités techniques au détriment des activités administratives, alors que bien souvent ils n'ont pas le choix et y sont contraints, pour pallier les outils défectueux et les déséquilibres entre les charges et les ressources insuffisantes dans leurs équipes.

L'administration a confirmé le déploiement prochain de nouvelles formations pour les encadrants. Nous l'alertons dès à présent : la formation aux différentes facettes administratives du management ne doit pas être la seule piste. Une autre **piste essentielle est de promouvoir l'écoute, l'humain, la volonté de désamorcer les conflits plutôt que le passage en force** que nous avons trop souvent constaté sur quelques cas emblématiques ces derniers mois.

Nous avons suggéré la **réactivation de la cellule interne d'écoute et de médiation** qui existait il y a quelques années mais qui a disparu. Nous pensons qu'un **dispositif humain** de veille et d'écoute, voire de médiation, par **des spécialistes qui connaissent l'institut**, ses métiers, son organisation et son fonctionnement, et dont le rattachement doit être discuté pour en garantir l'indépendance, ne ferait pas doublon avec le DCVCT (Département Cadre de Vie et Conditions de Travail). En intervenant suffisamment en amont pour désamorcer les conflits, conseiller sur de bonnes pratiques et accompagner les équipes en difficulté avec bienveillance, elle éviterait les blocages, les non-dits qui conduisent à des incompréhensions et limiterait le mal-être des agents concernés.

La CFE-CGC restera mobilisée sur ce sujet d'importance pour tous, avec le ou la prochaine DG.

Avant ces échanges utiles, l'ordre du jour avait porté sur la **situation à Mayotte**, où nous constatons les efforts de l'Insee **pour aider au mieux les agents. Nous saluons également l'engagement fort de l'Institut pour défendre les valeurs et la qualité de la statistique publique**, dans un climat de contestation de nos chiffres. **Nous nous associons aux messages et actions** de l'administration dans ce domaine avec force et sans ambiguïté et continuerons à le faire par d'autres actions à venir.

Le reste de l'ordre du jour a porté **sur les enquêteurs**, en lien notamment avec l'**enquête sans domicile pour laquelle nous nous félicitons de la mission remplie par l'Institut**. Sur le budget de la formation spécialisée de réseau, dédié aux enquêteurs, nous nous sommes abstenus car la seule demande que nous avons formulée - avoir connaissance des dépenses locales à destination des enquêteurs, notamment pour optimiser les achats - a été balayée sans explication.

Pour nous contacter

dg75-syndicat-national-cfe-cgc
@insee.fr

Vos représentants CFE-CGC

Titulaires

Jean-Philippe DE PLAZAOLA,
Sébastien CHÉRON

Suppléants

Catherine PORTAL,
Salvatore DI MARIA

**Des élus mobilisés
pour vous représenter
et vous accompagner !**