

Compte rendu SUD CGT FO de la réunion de la formation spécialisée en santé et sécurité au travail du 16 avril.

La séance du 16 avril s'est tenue à la demande des élu.e.s locaux.

Trois points étaient à l'ordre du jour :

- vote du budget prévisionnel de la FS
- avis des représentant·e·s du personnel sur le projet de déménagement
- présentation de la note d'orientation ministérielle santé sécurité et conditions de travail.

Le second point s'est tenu à notre demande avant le déménagement. Les autres points ont été proposés par l'administration.

Budget prévisionnel de la FS

Pourquoi un budget ?

Au ministère des Finances, les instances dites « formation spécialisées » (FS) disposent d'un budget soumis au vote des représentant·e·s du personnel. Ces budgets existaient déjà dans les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre des anciennes instances. Ces crédits doivent permettre d'impulser une politique d'amélioration des conditions de travail dans les directions. Ils peuvent financer des matériels ergonomiques, des formations, A contrario ils ne doivent pas servir au financement des actions courantes de prévention des risques qui à la charge des budgets directionnels.

Nous avons voté favorablement le budget proposé par la direction après échanges moyennant quelques modifications. Il s'agit essentiellement de la reconduction de dépenses de matériels (fauteuils ergonomiques, petits équipements) et de formation (reconduction de la formation à la communication non-violente)

Pour notre part nous avons demandé et obtenu l'ajout de quelques dépenses :

- expérimenter l'achat de quelques souris verticales sans fil pour les enquêtrices et enquêteurs des deux sites. Les commandes pourront être élargies quand le matériel sera testé.
- Financement (sauf si des ergonomes internes, donc gratuits, peuvent intervertir dans un délai acceptable) d'une étude ergonomique sur les activités de manutention à la division RP, à la logistique et à la division des enquêtes ménages et prix sur le site de Lyon. Il s'agit à la fois d'étudier l'opportunité d'achats ultérieurs d'équipements de manutention ergonomique et d'étudier les conditions de travail dans le nouveau bâtiment.
- Financement de six tables électriques pour la logistique, la division RP et la DEMAP (en lien avec le point précédent).

Avis des représentant·e·s du personnel sur le projet de déménagement

Nous regrettons que l'avis des représentants du personnel soit sollicité si tardivement, à la veille du déménagement. Nous insistons pour dire que les aménagements proposés ne peuvent être que provisoire et qu'il doit être possible de modifier les dispositions des bureaux et autres éléments de mobilier quand on aura l'expérience de notre nouvel environnement de travail.

La direction nous présente les premiers éléments de sécurité incendie reçus le jour même (ce qui est également très tardif). Là aussi, les protocoles devront pouvoir être revus à la lumière des exercices d'évacuation, en particulier les parcours et lieux de rassemblement. Notons que l'objectif est de ne plus avoir de personnes identifiées comme guide-file ou serre-file mais que tous les agents soient formés à ces fonctions, à l'image de ce qui se fait à Clermont.

Nous vous laissons prendre connaissance de l'avis des représentant·e·s SUD, CGT FO voté à l'unanimité des représentant·e·s du personnel. Pour rappel, cet avis n'est que consultatif. Il n'engage pas la direction qui demeure seule décisionnaire.

Avis des représentant·e·s du personnel sur le projet de déménagement des services de l'Insee Lyon

Ce déménagement est le résultat de longues années d'échanges, malheureusement assez creux, entre les administrations, Insee, ministère des Finances, Préfecture, et les représentant·e·s des personnels. En effet depuis le lancement du projet de réimplantation, les consultations des personnels ont été assez rares, sporadiques et surtout particulièrement creuses. Aucune information, notamment sur les effectifs cibles ou sur les surfaces de bureau n'a été portée à la discussion des représentant·e·s du personnel, aucune analyse du travail non plus.

Nous dénonçons depuis 2018 un projet piloté par la préfecture et la direction de l'immobilier de l'État avec la volonté d'écartier les personnels et leurs représentant·e·s de l'ensemble du processus de décision. Non dénonçons un projet mené par une boussole unique : celle de l'austérité budgétaire dans un cadre général de détérioration volontaire des services publics.

Cette politique immobilière a eu pour conséquence concrète dans le cas d'espèce que toutes les phases de « zoning », macro, méso et micro, ont été réalisées sous une telle contrainte d'espace que les préconisations ministérielles en termes d'aménagement des espaces de travail n'ont jamais été appliquées. Nous regrettons à ce titre, comme l'ont fait avant nous nos représentant·e·s en Formation spécialisée ministériel que le pôle ergonomie des ministères n'ait pas été saisi sur un tel projet.

À l'heure où le projet est en passe d'être bouclé, AUCUNE consultation des représentant·e·s du personnel n'a eu lieu dans les instances dédiées. Il est important de rappeler qu'au lancement de ce projet, dans le cadre des anciennes instances, il existait un CHSCT spécial cité administrative. Ce CHSCT a été délibérément écarté de la concertation, la préfecture expliquant que le dialogue social serait renvoyé aux instances directionnelles. Ceci n'a jamais eu lieu. Dans le cadre des nouvelles instances, la FS n'a jamais été consultée pour avis sur ce projet, et encore aujourd'hui, vous nous convoquez pour une « *Présentation de la fiche d'impact du déménagement dans la NCAE* » alors que l'article 69 du décret 2020-1427 prévoit une consultation pour avis pour ce genre de projet :

« La formation spécialisée est consultée :

1° En dehors des cas prévus au 8° de l'article 48, sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

Aussi, même si vous ne l'avez pas formellement sollicité, nous vous livrons aujourd'hui notre avis sur les maigres éléments dont nous avons connaissance concernant ce projet.

Commençons par les points positifs.

– La localisation des nouveaux bureaux à quelques dizaines de mètres des anciens présente l'intérêt d'éviter de percuter les trajets domicile-travail, les moyens d'accès et plus largement la vie personnelle des agents (avec un bémol sur la question du parking). Rappelons tout de même que cette localisation a été acquise suite à une mobilisation rapide et efficace des personnels au printemps 2018.

– L'absence de flex-office est le second point positif, et nous reconnaissons sur ce point l'implication de la direction de l'Insee dans un contexte interministériel et ministériel où le télétravail est le prétexte à réduire les droits des agents et à dégrader leurs conditions de

travail, notamment via la réduction des surfaces de bureau. Nous avons donc échappé au flex-office, mais pour combien de temps et à quel prix ?

Et c'est là que commencent les points d'insatisfaction. Le premier étant la réduction drastique des surfaces de travail avec des conséquences concrètes sur les conditions de travail des personnels :

- bureaux face au mur avec risques sur la santé oculaire (accentué pour certains bureaux par la présence de mur anti-bruits alvéolés.)
- bureaux surchargés sans cloison ni porte avec risque de nuisances sonores et de conflits interpersonnels
- multiplication des espaces de travail : salles de réunion, bureau bulles, espaces dits « travailler autrement » engendrant un risque de stress et de conflits interpersonnels.
- la modalité d'attribution des postes de travail par tirage au sort crée un risque de conflits interpersonnel et d'isolement voire d'exclusion.

Ajoutons à cela que nous considérons que cette configuration générale trop réduite qui exclut toute augmentation des effectifs de bureau de l'établissement, semble interdire de fait toute arrivée de nouvelles missions vers notre établissement ce qui constitue pour nous une entrave à l'indépendance de l'institut en matière d'organisation de la production statistique.

Au-delà des différents risques évoqués dans le rapport de visite du 1^{er} février 2024, que nous ne listerons pas de nouveau ici, nous identifions un certain nombre de points sur lesquels nous n'avons pas d'éléments pour fournir un avis motivé :

– pas d'analyse des impacts du déménagement sur les différents services. Prenons l'exemple de la division RP : il est mentionné quelque part que des rolls vont remplacer les transpalettes pour les travaux de manutention de la division RP. Nous n'avons aucun élément d'information sur les conséquences sur le travail. Quelles seront les charges maximales sur les rolls ? Qui déplacera les rolls ? Faudra-t-il former les agents ? Autre exemple au SED, les chargés d'études et chefs de projet vont changer de configuration de bureaux : 8 chargés d'étude par bureau, 2 chefs de projets par bureau. Quelle analyse du travail a amené à ces choix ? Quel est l'impact de cette nouvelle configuration sur le travail ? Comment les binômes chef de projet/chargé d'étude vont-ils se réunir ? Nous ne déclinons pas ici les questionnements pour chaque division, c'est votre travail et votre responsabilité, mais nous faisons remarquer que nous ne pouvons pas remplir notre mission sans ces éléments d'analyse.

– Pas d'éléments sur les sécurités incendie du site. Les circuits et modalités d'évacuation ne sont pas documentés à ce jour ni portés à la connaissance des personnels. L'identité des serre-file et guide-file n'est pas connue. Leur formation n'est pas programmée. La conformité et l'état de fonctionnement des infrastructures et du matériel de sécurité incendie ne sont pas connus à ce jour. Nous n'avons pas eu connaissance des rapports de la commission de sécurité, des services de sécurité incendie ni d'aucun autre expert en la matière.

En séance l'administration a apporté des éléments de réponse détaillés reçus le matin même des services de la DDT. Ils répondent à la question de la conformité et de l'état de fonctionnement. Reste que l'information des personnels et l'organisation générale de la sécurité incendie doit être faite pour une installation sécurisée dans les locaux. Nous demandons qu'une fiche de protocole d'évacuation soit fournie aux personnels au plus tard le jour de l'entrée dans les locaux.

– Aucune expertise interne ou externe n'a été portée à la connaissance des représentant.e.s de l'instance : rapport de l'Inspectrice santé et sécurité au travail, des services de médecine du travail, étude ergonomique, rapports de conformité aux normes environnementales, électrique.

– Pas de description de l’organisation des réservations de salle de réunion, salle visio, bureau bulle. Nous n’avons pas eu connaissance de l’état de l’offre de salle, ni d’analyse des besoins des services.

– pas d’éléments d’analyse sur la question des accès parking pour les enquêtrices et enquêteurs ainsi que pour les superviseurs ou pour des besoins ponctuels. Nous n’avons pas eu connaissance de l’offre de place de parking ni d’analyse des besoins des agents et des services. Pourtant, nous avons signalé très en amont la nécessité d’une analyse précise des besoins de stationnement des personnels et des administrations.

Sans compter que l’intégralité du processus de réimplantation a été mené à effectif constant notamment pour l’équipe logistique ce qui dénote pour nous un manque important de moyens matériels, financier et humains mis à disposition de la direction régionale pour cette opération d’envergure.

L’Insee n’emménage pas seul dans le bâtiment. Celui-ci sera partagé avec la direction des finances publiques et la direction du contrôle fiscal. Nous n’avons pas connaissance des modalités de fonctionnement des infrastructures et des espaces mutualisés pas plus que du calendrier d’emménagement de ces deux directions alors même que ces éléments pourraient impacter l’installation des agents de l’Insee dans les lieux.

Compte tenu de ces carences nous sommes d’avis que les conditions ne sont pas réunies à ce jour pour un déménagement des personnels de l’Insee dans de bonnes conditions. Les analyses de l’impact du changement de locaux sur le travail sont soit inexistantes soit insuffisantes en conséquence de quoi de nombreux risques physiques, psychosociaux et organisationnels demeurent sans mesure de prévention pour y remédier, sans compter les risques qui pourraient apparaître du fait de l’insuffisance générale du travail de prévention.

Pour conclure cet avis nous rappelons qu’en vertu de l’article 98 du décret 2020-1427, « *les avis émis par les comités sociaux d’administration sont portés par l’administration à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés dans un délai d’un mois, par tout moyen approprié. Les membres des comités doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs propositions et avis.* »

le 16 avril 2024

Les représentant·e·s du personnel à la FS du CSASD de l’Insee Auvergne-Rhône-Alpes

Présentation de la note d’orientation ministérielle santé sécurité et conditions de travail.

Cette [note ministérielle](#) décline six grands axes prioritaires d’action en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail :

- Axe 1 : assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d’événements graves
- Axe 2: renforcer l’efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et d’élaboration du plan annuel de prévention avec le déploiement du nouvel outil Prev’action et la mise en place d’une nouvelle méthodologie.
- Axe 3 : Améliorer les conditions de travail et agir sur l’organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail
- Axe 4 : prévenir le risque de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière.
- Axe 5 : Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d’information

– Axe 6: Maîtriser le risque amiante

Sur l’Axe 1 nous demandons à ce qu’une discussion ait lieu sur le sujet. Nous serons vigilants à ce que la direction s’imprègne des nouvelles réglementations et préconisations en matière de gestion des événements grave y compris des fiches de signalement.

L’Axe 2 est pour nous une affaire de cuisine interne de l’administration. Nous avons tout de même des doutes sur la capacité de la direction à mettre en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnel sans moyens dans un contexte d’austérité budgétaire et dans un contexte où la direction générale de l’Insee se positionne systématiquement sur le moins-disant en matière de condition de travail.

L’Axe 3 n’est pour nous qu’une insistance sur l’obligation légale de tous les employeurs, publics comme privés dévaluer et de prévenir les risques professionnels. Nous ne pouvons que l’approuver mais nous émettons les mêmes réserves que pour le point précédent.

L’Axe 4 nous semble indispensable à ceci près qu’il devrait inclure, s’agissant de la désinsertion professionnelle, que : « tout doit être mis en œuvre pour éviter d’en arriver là », ce qui semble encore une fois difficile dans le contexte d’austérité budgétaire et salariale.

L’Axe 5, comme le 3, constitue un simple rappel des obligations de l’employeur. Nous insistons tout de même sur la nécessité d’inculquer auprès de l’ensemble de l’encadrement une culture de la prévention des risques, notamment de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite du changement... comme un déménagement par exemple.

Concernant l’Axe 6 nous rappelons que nous serons vigilants sur la prise en compte du risque amiante sur le bâtiment de Clermont-Ferrand et que même si nous quittons à Lyon le bâtiment amianté, nous resterons attentifs, comme nos collègues l’ont été à la DG après le départ de MK1, au devenir de l’actuelle cité administrative et de l’amiante qu’elle comprend.

Accidents du travail

Nous soulignons que tout accident du travail doit être signalé immédiatement à la FS (directement au secrétaire ou à tout autre membre le représentant) pour que le protocole puisse s’appliquer, notamment le déclenchement d’une enquête interne par les membres de la FS. Nous sommes entendus et nous nous en félicitons.

En particulier, nous insistons pour que les arrêts maladie liés à l’intoxication alimentaire au RIL soient bien reconnus comme accident du travail. En effet, il nous revient depuis différents établissements que l’Insee est devenu réticent à reconnaître les accidents du travail, ce qui est très anormal.

Nous ressortons de cette FS SCST confiant·e·s quant à nos futurs échanges, nous attendons que tous les points soulevés dans l’avis présenté soient inscrits dans le DUERP. Nous prendrons connaissance des solutions proposées et ne manquerons pas d’en débattre voire de demander plus d’investissement de quelque nature que ce soit.