

Compte-rendu du Comité Technique de Réseau du 12 octobre 2017 Hygiène, sécurité, conditions de travail

Ordre du jour : vote d'arrêtés de restructurations, télétravail, bilan social, bilan d'activité, budget.

Déclaration liminaire des élu-e-s CGT et SUD

Le CTR sur la santé au travail est le lieu où de manière récurrente nous constatons la distance insondable entre les énoncés de la direction, qu'elle soit de l'Insee ou du ministère, et la réalité du travail.

En effet, la lecture du plan de prévention ministériel 2016-2019 donne l'image d'un ministère sérieux et responsable, prônant une politique de prévention de la santé de ses agents.

Pourtant, quelle valeur peut avoir l'engagement de « mettre en place une approche systémique permettant la prise en compte en amont des décisions des enjeux de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans tous les aspects du travail » ? Les annonces budgétaires montrent une gestion uniquement comptable et, bien au contraire la plupart des décisions se prennent sans attention aucune au travail réalisé par des personnes, qui ont envie de s'investir, d'être reconnues, d'être utiles au service public.

A cet égard le comité technique ministériel d'hier 11 octobre a montré la duplicité des ministres qui nous dirigent. Un ministre capable de dire « je respecte le dialogue social » et ne pas laisser 5 minutes de dialogue dans une réunion qui a consisté en la lecture de communiqués, ou dire « nous ne laisserons pas franchir la ligne rouge de la mise en difficulté des directions à remplir leurs missions avec leurs effectifs », en a fait s'étrangler plus d'un-e.

C'est bien dans ce ministère que nous exerçons. Et pour nous la ligne rouge a déjà été franchie. D'ailleurs vous-même ne dites plus qu'on peut « faire plus avec moins ». Et ce n'est pas le programme « Action publique 2022 » lancé par le premier ministre qui peut arranger les choses.

Lors de ce CTR nous allons mettre en évidence les difficultés réelles des agents qui ont le mauvais goût d'être sur le poste (ou dans la DR, ou dans le CNI, ou dans la division etc.) que la direction décide de débarquer. Ou des agents qui se retrouvent dans un poste (etc.) où la charge de travail devient intenable, ou sur un poste devenu sans intérêt après avoir été réfléchi sans aucune préoccupation de celui ou celle qui l'occupait.

Nous allons donc partir du recueil des risques professionnels, le Duerp. Il est souvent difficile à réaliser. Il est fastidieux, parfois plaintif lorsqu'aucune démarche active n'y est associée pour proposer des solutions. Mais il est instructif, surtout lorsqu'il fait apparaître une réalité que vous voulez mettre sous le tapis.

Voici quelques citations issues des remontées réelles des agents.

« les agents se sentent atteints et démunis devant les agents en difficulté, sans avoir les connaissances pour gérer certains cas ».

« les agents font des journées de travail longues et rapportent régulièrement du travail chez eux, y consultent en particulier leur messagerie, y compris pendant les vacances. Impression de ne jamais déconnecter, malaise même en vacances pour certains. »

Oui ce sont des analyses que nous avons nous mêmes portées en anticipation des conséquences de vos décisions, la réforme territoriale notamment.

Mais ces phrases ne sont pas issues d'un Duerp d'agents au RP, ou à l'informatique, ou dans une MOA. Non, ils sont issus du Duerp de l'encadrement stratégique, ce Duerp que vous cachez bien soigneusement malgré nos demandes de consultation. Demande bien légitime car nous vous rappelons que le Duerp doit être présenté et analysé avec les représentant-e-s du personnel en CHSCT.

L'estimez-vous à ce point explosif que vous nous le cachez à tout prix ?

Effectivement celui-ci met en évidence des analyses que vous réfutez lorsque nous les faisons en les décrivant comme subies par tous les agents : difficultés à accomplir les missions, stress, insatisfaction, impossibilité d'aider ses collègues, conflits éthiques...

Quel jeu jouez-vous donc avec votre encadrement ? Dans le CR de comité de direction du 25 septembre vous vous vantez de répondre positivement à des revendications d'un syndicat de hauts cadres, et par ailleurs vous ne tenez aucun compte des difficultés qu'ils et elles vous font remonter et sur lesquelles vous auriez pourtant prise ? Pour notre part, nous considérons que l'encadrement, y compris le haut encadrement sont des agents comme les autres. Simplement vous leur imposez un cadre qui les empêche de travailler, c'est-à-dire à organiser, à décider. Et cela se répercute sur les agents qu'ils et elles encadrent, et qui sont déjà en difficulté parce que leur environnement de travail est restructuré.

Car vous êtes responsables d'une grande partie de ces difficultés. Vous pouvez vous abriter derrière le parapluie de décisions budgétaires qui vous arrangent finalement bien, mais vous évacuez tout ce que vous devriez faire en matière de prévention.

De nombreux CHSCT montrent l'Insee comme le mauvais élève des Pap (plans annuels de prévention), censés justement trouver des solutions pour répondre par des mesures adaptées aux remontées du Duerp. En effet, combien de Pap retoqués, et pour lesquels les directeurs et directrices régionaux ne peuvent que répondre « mais la décision est imposée par la direction nationale ! » et se retrouvent penauds sans marge de manœuvre ?

Les refus de mettre en œuvre les expertises externes que nous avons demandées ont d'ailleurs abouti à des constats d'inspecteurs du travail, après entretiens dans deux établissements concernés par la réforme territoriale : « la baisse des effectifs, en particulier au SED, peut impliquer des contraintes de charges de travail lorsque la baisse d'effectifs n'est pas accompagnée d'une baisse des missions généralement dévolue aux services concernés ». « Lorsque le travailleur choisit en partie la façon d'organiser le travail qui lui est confié, il adapte son activité à ses caractéristiques personnelles. A contrario, lorsqu'il a très peu de libertés, le travailleur peut se sentir humilié ». Ou encore « L'évaluation des risques a été sous-évaluée à ce jour au sein de l'Insee de x... Malgré quelques aménagements localement, le pilotage organisé nationalement n'a pas tenu compte des spécificités des réalités du terrain, ainsi que les conséquences sur les collectifs de travail et les agents. »

Poursuivons sur quelques sujets, cette fois-ci sur le fond plus que sur l'organisation :

L'amiante, pour lequel nous vous avons sollicités en juin dernier, et pour lequel nous ne nous expliquons pas les blocages que vous opposez sur le Tripode : suivi de l'étude épidémiologique non résolu, aucune nouvelle du tableau des maladies professionnelles dont nous vous avons pourtant fourni le modèle, décision négative pour la reconnaissance de maladie professionnelle d'un agent nantais.

La refonte de la BRPP : nous vous avons demandé un point sur ce sujet, alors que les agents des différents sites ont été informés de manière disparate sur la sauce à laquelle ils allaient être mangés. Vous annoncez ainsi tout de go que 50 postes sur 100 seront supprimés, et que des sites entiers pourraient disparaître. Evidemment encore une fois, sans aucune consultation des instances de santé au travail. Et ce n'est pas faute de vous l'avoir demandé lors de précédents GT.

Le télétravail : l'insatisfaction des agents commence déjà à monter, alors que dès l'annonce vous annoncez ne pas avoir de moyens, et que même pour une journée en télétravail par semaine les places seront chères. Sans compter les établissements qui comptent sur une non information des agents pour essayer de calmer le flux des demandes. D'ailleurs vous avez vous même participé à cela en ne mettant pas votre note du mois d'août dans les actualités de l'intranet national.

D'ores et déjà nous pouvons demander que les bilans permettent de bien mettre en évidence le nombre réel de demande, les refus et leur motivation afin de vérifier que le télétravail ne sera pas l'occasion de discriminations. Selon nos informations des établissements les demandes sont visiblement nombreuses et nous nous demandons si cela est un indicateur de malaise au travail.

Nous reviendrons en détail sur les **enquêtes multimodales** : à nouveau un sujet sur lequel nous vous demandons de mettre en œuvre une démarche de prévention. Cela veut dire pour nous de déterminer ce que vous voulez réellement pour les enquêtes auprès des ménages, c'est-à-dire que vous ne décidiez pas d'un outil qui limiterait dans le futur les capacités d'enquêtes de l'Insee. Ensuite nous tenons à ce que le travail de tous les acteurs de la filière, des concepteurs et conceptrices, CPOS, informaticiens, agents des MOA, des Dem, des enquêtrices et enquêteurs, agents des Pic, etc. soient pris en considération. Et pas pour leur piquer leur travail, mais pour construire avec elles et eux, des travaux qui prendront en compte leur expérience.

Nous précisons qu'il est essentiel qu'un réseau local soit préservé, avec des Dem aux missions indispensables au maillage de tout le territoire.

A nouveau nous attendons que vous répondiez à nos demandes, non par des discours ne correspondant pas à la réalité «vous caricaturez les situations », « je connais personnellement des agents très heureux à l'insee » « la situation est bien pire dans d'autres administrations ». Il y a quelques années l'Insee était cité en exemple pour sa prise en compte des questions de santé au travail. Ce n'est malheureusement plus le cas.

Mais vous avez des marges de manœuvre. Utilisez les pour que les agents soient respectés et que leur santé soit préservée.

Réponses de la direction

La direction répond sur les questions de moyens. Elle réfute l'idée que la baisse annoncée dans le PLF « l'arrange bien ». Elle se doit de respecter les schémas d'emplois (donc -87 ETP en 2018 après -97 en 2017), et si elle utilise les progrès techniques pour des gains de productivité, elle ne souhaite pas le faire au dépend des conditions de travail des agents. Elle déclare avoir signalé aux ministres qu'au-delà de 2018 la baisse des effectifs mettrait les missions de l'Insee en danger.

Sur le recueil des risques des encadrant-e-s, la direction déclare l'avoir pris au sérieux, d'autant que selon elle également, les « injonctions paradoxales » mentionnées dans ce recueil, « ruissellent » sur le autres agents.

Sur le télétravail la direction répond qu'elle n'a pas de moyens supplémentaires pour le mettre en place.

Sur la question du jour de carence instaurée par le gouvernement, la direction se défend de s'en féliciter, elle a juste signalé dans son budget l'économie prévisionnelle que cela lui ferait faire.

La direction en précision à une interpellation d'un syndicat, précise également qu'elle ne se « vante » pas que l'Insee ait une bonne position dans l'Observatoire interne du ministère. (*Nous signalons à cette occasions que depuis la mise en ligne de la consultation par internet de cet observatoire, il est possible de répondre deux fois...De plus, maintenant que nous avons pu voir le questionnaire a été vu, nous comprenons qu'il est loin de pouvoir refléter des positions autres que floues !*)

Le sujet de la BRPP a amené, dès le début du CTR une discussion approfondie, tant ce sujet est brûlant. La gestion centralisée du fichier électoral à partir de 2019 va en effet modifier profondément ces travaux.

La direction proteste contre nos affirmations : selon elle, le Maiol n'est pas décisionnaire, et tant que le comité de direction ne l'a pas acté, aucune baisse d'effectifs ou de nombre de site n'est acquise.

Nous prenons la direction au mot sur le fait que l'annonce a déjà été faite auprès d'une partie des agents concernés, et que selon nous, si elle n'a d'autres éléments que le Maiol pour arbitrer, elle ne pourra le faire que dans son sens.

La direction maintenant sa position selon laquelle aucune décision n'est prise, nous demandons qu'une étude préalable de ce projet, sous l'angle de la santé au travail de tous les agents concernés, soit réalisée afin d'être présentée au comité de direction avant toute décision. Nous demandons notamment que cette étude permette d'envisager des missions nouvelles sur le domaine du répertoire ou des domaines proches. Elle devrait permettre d'envisager l'avenir des agents et du nombre de sites de manière positive.

Nous récusons à l'avance toute note qui ne s'engagerait qu'à un « accompagnement » individuel des agents, tel que cela a existé pour la réforme territoriale où les agents ne sont pas considérés collectivement et avec la technicité qu'ils ont acquise.

Nous rappelons que contrairement à ce que prétend la direction, le Maiol n'est pas pour nous une étude incluant les conséquences en terme de santé au travail pour les agents. En effet les Maiol anticipent clairement les demandes de la direction en terme de baisses d'effectifs et de centralisation sans avoir la latitude de faire des propositions constructives (propositions de suppressions d'effectifs et de sites uniquement).

Dossier Amiante

Motion intersyndicale CGT, Sud, CFDT, FO, CFE-CGC, Unsa et CFTC

Tripode :

Le CTR se prononce pour que :

- la Direction de l'Insee intervienne auprès de la mission Igas sur l'exceptionnalité du Tripode, tant en terme d'exposition que de conséquences sur la santé des agents qui y ont été exposés et lui demande de se prononcer positivement sur le classement du Tripode en site amianté ;
- le tableau des maladies professionnelles des agents Tripode sur le modèle de celui du MEAE, promis depuis un an, nous soit enfin fourni par l'Insee;
- la situation des agents de la cohorte Tripode issus de l'Insee au regard de leur état vital nous soit communiquée ;
- que le cas de l'agent nantais décédé d'un cancer colorectal ne donne pas lieu à une décision définitive de l'Insee au regard de la reconnaissance de sa maladie professionnelle avant que son cas n'ait pu être examiné par la Commission de réforme de centrale, désormais compétente pour les agents Tripode.

DG MK1 :

Le CTR demande que la traçabilité des expositions soit établie dans le cadre des dispositions ministérielles et les attestations correspondantes fournies aux agents concernés.

Vote : unanimité pour

Motion intersyndicale CGT, Sud, FO, CFE-CGC

Marseille

Le CTR déplore la découverte beaucoup trop tardive d'éléments amiantés dans les bureaux de la DR Paca et s'étonne de la carence en matière de diagnostic avant travaux dans cette DR, en contradiction avec la politique nationale de l'Insee.

Le CTR demande que le mesurage de fibres d'amiante dans l'air qui va être réalisé fasse l'objet d'une concertation approfondie avec les représentants du personnel pour le choix des bureaux où les mesures seront effectuées et que le mesurage s'inscrive bien dans la politique ministérielle (nature des fibres d'amiante, mesurage avec fibres courtes et fines).

Le CTR demande que la traçabilité des expositions soit établie dans le cadre des dispositions ministérielles et les attestations correspondantes fournies.

Le CTR souhaite enfin que l'agent qui a réalisé de nombreuses interventions sur ces matériaux non repérés et partant en retraite en 2018 bénéficie des mesures Tripode de 5 jours d'autorisation exceptionnelle d'absence en 2017 et 2018.

Vote : 7 pour (CGT et SUD, FO, CFE-CGC) , 3 abstentions (CFDT, CFTC et Unsa)

Réponses de la direction :

- ✓ Identification des agents perdus de la cohorte de l'étude épidémiologique : la réponse va bientôt être envoyée. Sur les 68 agent « perdu-e-s », 58 ont été retrouvé-e-s. 13 sont décédés, 41 en retraite, 3 sont encore actifs. La direction émet l'hypothèse que les 10 agents non retrouvés étaient des vacataires, d'où le fait qu'ils n'aient pas été retrouvés dans les fichiers.
- ✓ Le tableau sera réalisé mais nécessite un travail avec le médecin de prévention
- ✓ Pour l'agent décédé, la direction va intervenir pour qu'il soit possible de surseoir à la décision. Elle fera un retour de son courrier aux représentant-e-s du personnel.

✓ Pour MK1, la direction a comptabilisés 300 agents qui ont répondu avoir travaillé dans les sous-sols occasionnellement, et 100 agents régulièrement.

La direction s'engage à informer les agents ayant répondu des suites qu'elle va donner à ce recensement. Nous maintenons notre demande de l'attestation de présence, la DCVCT répond qu'elle ne sait pas le faire.

Arrêtés de restructuration sur le transfert du pôle de diffusion de l'information Sirene de la DR des Pays de la Loire

Ce sujet nous a permis d'aborder plus largement la question des primes de restructurations, qui sont largement incompréhensibles par les agents, par exemple pourquoi la fermeture de sites Tourisme n'a donné lieu à aucun dispositif.

De plus nous demandons que l'arrêté individuel des agents d'Aix soit modifié afin de mentionner leur localisation à Aix (cette précision a été supprimée du dernier arrêté)

La direction répond qu'elle a fait évoluer sa position sur l'attribution des dispositifs.

De plus elle s'engage à demander à nouveau au ministère sur les objets pour lesquels elle aurait eu un refus. Dans tous les cas elle répond qu'elle cherche, avec les dispositifs de NBI notamment, à ne pas laisser des agents « oubliés ».

Pour le cas d'Aix la direction répond qu'elle va étudier la question de l'arrêté portant nomination des agents à la DR PACA sans mention à l'établissement d'Aix-en-Provence. Les agents aixois ont déménagé depuis le 31 août dans des nouveaux locaux situés à Aix. Les agents marseillais nommés sur les travaux Jahia (pôle GCOC) sont présents à Aix seulement une journée par semaine pour limiter les frais de déplacements, la logique financière prévaut sur les conditions de travail. A Aix, ces agents travaillent dans la salle de réunion. Salle jusqu'à présent ouverte sur le couloir de passage, elle est depuis en cours de cloisonnement. Par ailleurs, aucune ligne fixe de téléphone n'est installée, la direction a fourni des téléphones portables, mais les liaisons selon les endroits sont exécrables. SFR est à ce jour incompetent pour répondre à ce problème.

Motion CGT et SUD : Restructuration de l'Insee

Le CTRHS se prononce pour que tout agent concerné par les transferts de travaux décidés en comité de direction bénéficie d'un dispositif ouvrant droit aux primes de restructuration.

Le CTRHS se prononce pour que tous les agents effectuant une mobilité fonctionnelle en raison d'une restructuration, qu'elle soit directement liée ou non à la réforme territoriale, bénéficient de formation ouvrant droit au montant maximum prévu pour la prime de restructuration des services.

Vote : pour (unanimité des présent-e-s)

L'examen du bilan annuel de la santé au travail à l'Insee a donné lieu à plusieurs débats :

-les bâtiments : nous avons demandé que plusieurs GT examinent les cas des dossiers de déménagement (Bordeaux avec le projet Euratlantique, Aix avec des agents qui n'ont pas de bureau) ou aménagements (Montpellier), ou dégâts (Martinique) pour lesquels la direction n'a pu répondre ou seulement partiellement.

-la quotité insuffisante des agents de prévention (AP) dans tous les établissements, leur difficulté à souvent effectuer cette fonction en ayant potentiellement des conflits éthiques avec leur poste (logistique, budget...). Enfin, nous réclamons le maintien d'un réseau d'AP dans tous les établissements, et non pas comme la direction est en train de le faire, de les limiter dans les établissements non DR.

DIRAG

Motion CGT et SUD : Situation de la Dirag

Les Antilles ont été touchées à 10 jours d'intervalle par 2 ouragans de force 5. Le premier Irma a été destructeur pour les îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy. Les populations ont tout perdu et ont dû faire face à un manque total d'eau potable et d'électricité. La Guadeloupe et la Martinique ont été peu impactées par ce cyclone, même si des dégats ont été constatés. Le deuxième Maria a été plus meurtrier et destructeur notamment en Guadeloupe : inondations, rupture du réseau de distribution d'eau potable, rupture des moyens de communication et de distribution d'électricité, routes et chemins inaccessibles suite à de nombreux arbres arrachés et/ou glissement de terrain... 24 jours après son passage, des agents de l'Insee, n'ont toujours pas d'eau et d'électricité. Toutes les communications ne sont pas rétablies. Toutes les routes ne sont pas encore ouvertes à la circulation. Le réseau électrique et d'eau potable n'est pas entièrement stabilisé ce qui provoque encore de nombreuses coupures.

La foudre est tombée sur le bâtiment de l'Edir ce qui a mis hors fonctionnement la climatisation du bâtiment. Malgré des efforts déployés par la direction locale, il fait 35 voire jusqu'à 37° dans les bureaux, ce qui rend très difficile les conditions de travail. Aucune garantie que la climatisation refonctionnera d'ici le déménagement.

Pour toutes ces raisons, le CTRHS demande :

- ▶ *la possibilité de quitter le travail sans rattrapage d'horaires pour les agents de l'Edir. A l'heure actuelle, la journée courte est instaurée sur toute la semaine mais avec obligation de faire les heures.*
- ▶ *le report de fin d'enquêtes et des retraits de FA à réaliser pour les enquêtrices et enquêteurs ainsi qu'une véritable prise en compte d'une augmentation de temps de déplacement pour les enquêtes*
- ▶ *le déblocage d'aides d'urgence pour les agents (de bureau et de terrain) qui en auraient besoin*
- ▶ *la pose de journées en absence exceptionnelle, absence liée à des dégâts occasionnés par le cyclone.*

Vote : unanimité pour

La direction répond qu'il doit effectivement y avoir une attention particulière pour les agents alors que le passage de l'ouragan va se faire sentir encore longtemps.

Sur le sujet de la Dirag, nous intervenons également sur la rupture du dialogue social par la CGT et la CTU. Les dénonciations de faits potentiellement discriminatoires n'ont reçu aucune réponse du directeur régional.

La direction nationale répond par la nomination du responsable des DR comme médiateur, il se rendra sur place. Elle rappelle que les discriminations à caractère racistes sont inadmissibles.

Motion CGT et SUD : Encadrement

Conformément aux orientations ministérielles SSCT 2017, le CTR se prononce pour que tout agent de l'Insee prenant un poste d'encadrement suive une formation sur la sphère santé au travail dans le trimestre suivant la prise de fonction.

Il y sera présenté les instances intervenant dans le domaine de la santé au travail, les outils comme les registres hygiène et sécurité , le Duerp, le Pap. Une séquence explicitera leur responsabilité dans la chaîne des décisions pour rechercher des solutions.

Le but de cette session de formation est que l'encadrant-e maîtrise mieux les conditions d'organisation du

travail et leur lien avec la santé des agents au regard des missions à mener dans l'unité, la division ou le service et qu'il-elle sache utiliser les ressources existantes.

Les encadrant-e-s ont de moins en moins les moyens nécessaires de mener à bien leur mission. La place prise par les obligations administratives prend de plus en plus d'importance. Le CTRHS demande un allègement de ces tâches afin qu'ils puissent mener à bien leur travail, encadrer et accompagner leurs agents de manière satisfaisante.

Vote : unanimité pour

Motion CGT et SUD : Santé au travail

Le CTRHS se prononce pour que tout soit mis en œuvre afin que tous les agents qui font régulièrement des déplacements professionnels en voiture puissent bénéficier de formations pratiques à la prévention du risque routier (type Centaure ou Doret) ; en particulier, il n'est pas acceptable que les demandes de formation soient refusées pour raisons budgétaires ou charges de travail (en particulier les enquêteurs et les enquêtrices).

Motion 3 : CNI et Informatique

Le CTRHS se prononce pour que tous les agents ayant quitté ou devant quitter la sphère informatique pour cause de fermeture de leur service, soient suivis pendant une année après avoir perdu leur poste. Ce suivi sera d'ordre administratif, social et médical.

Un point sera fait à 6 mois puis à un an pour :

- ▶ *les CHSCT compétents*
- ▶ *les instances de dialogue social dont ils relèvent au moment de leur départ*
- ▶ *le CTR en formation HSCT.*

Cette demande concerne les agents d'Aix, Orléans, Nantes et Paris.

Vote : unanimité des présent-e-s pour

Refonte de la filière d'enquête

La direction a d'emblée annoncé que le multimodale était un choix incontournable afin de répondre à la demande des enquêtés de même vis-à-vis de nos partenaires européens qui ont fait ce choix depuis plusieurs années. Pour cela, la filière XIm connectée à RMéS permettra de capitaliser en matière de métadonnées. Eurostat incite fortement l'institut à poursuivre dans cette démarche.

En ce qui concerne les outils, la cible reste celle annoncée lors du CD-PTT du 6 juin 2017 : toutes les enquêtes ménages devront passer à terme en Pogue-Eno. Mais la direction affirme prendre le temps nécessaire pour que cela se fasse dans de bonnes conditions pour tous et en attendant la filière Blaise garde toute sa place. Pour preuve, la nouvelle enquête emploi en continu prévue pour 2021 se fera sous Blaise V et probablement même plus tardivement afin de ne pas rompre les séries.

Nous rappelons que jusqu'ici les gros projets informatiques se sont toujours fait au détriment de l'organisation des services et des conditions de travail des agents concernés. Dans le but d'évoluer sur ces sujets de santé au travail, nous avons demandé qu'un bilan qualitatif et quantitatif soit fait pour les grands projets tels que : Capi3g, Opale, les enquêtes entreprises (Coltrane), Généric, le transfert de la production au CEI, RMéS. Dégager et d'analyser les erreurs commises lors de leurs développements pour aborder de manière plus constructive les projets en cours ou à venir nous semble une évidence, La refonte des enquêtes ménages où les acteurs sont multiples apparaît comme une opportunité que la direction doit saisir.

Bien évidemment, l'administration n'a pas fourni ces bilans pour ce CT en formation hygiène et sécurité. Nous aurions pu y lire à quel point ces projets n'ont pas été anticipés, ni préparés n'associant pas les acteurs et particulièrement les utilisateurs finaux, ce qui a engendré beaucoup de souffrances et des atterrissages dans la douleur. Le récent rapport de l'inspection générale sur le projet informatique vient confirmer ce que nous avons toujours énoncé.

Nous soulignons la fragilité du projet de refonte des enquêtes et réclamons d'attendre sa fiabilité pour basculer les enquêtes ménages dans une filière certes innovante mais pour l'heure non consolidée.

La direction assure être consciente de ces problèmes, elle propose de prendre le temps d'examiner le retour des groupes de travail et de rediscuter avec les élus du déploiement de ce projet.

Nous faisons part de notre scepticisme sur le résultat de cet examen du fait du défaut de gouvernance sur ce projet. Beaucoup d'acteurs et de groupes de travaux travaillent sur ce projet, mais il n'y a personne qui soit chargé d'orchestrer l'ensemble.

La direction répond que ce point a été identifié par le Codir et qu'ils s'emploient à le résoudre. En attendant un coordonnateur a été nommé.

Pour les élus et élues, généralisée la collecte Internet sans avoir mesuré et évalué les biais induits par cette collecte ne permettra pas d'améliorer Coltrane.

Sur ce point, la direction répond qu'elle s'y emploie, à voir !

À la question de fond sur le devenir des enquêtes ménages, le directeur général répond qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir. L'Insee a toujours fait des enquêtes complexes et continuera toujours en faire, d'autant que la demande est en forte progression. Bien évidemment, il se dotera d'outils innovants nécessaires pour répondre à cette demande, mais il conservera tant qu'il le faudra les outils existants. Les deux filières peuvent coexister parallèlement le temps nécessaire. La direction affirme que le calendrier de passage des enquêtes ménages sont Pogues-Eno se fera en fonction de leur complexité et que cela se fera de manière très progressive.

Nous avons fait part de notre grande inquiétude quant à l'avenir des métiers de tous les acteurs concernés par les enquêtes : concepteur, CPOS, développeurs et mainteniens informatique, équipes DEM et prix, enquêtrices et enquêteurs, agents des PIC... le projet de refonte des enquêtes ménage et son industrialisation modifie considérablement l'organisation du réseau et transforme en profondeur le travail de chacun de ces acteurs voir peut le supprimer comme on peut légitimement le craindre.

A cela, la direction nous rassure, annonçant qu'il n'y aura aucune disparition ni fermeture de postes. Le seul changement qui interviendra sera une modification ou une transformation du poste. Elle souligne que nous aurons l'occasion d'y revenir car cela se fera progressivement en lien avec chacun des acteurs.

Nous faisons remarquer que ce n'est pas le cas actuellement pour les mainteniens Capi qui vont devoir basculer brutalement dans l'inconnu avec Capi3G sans préparation.

La direction constate et signale que c'est pour cette raison qu'il faut prendre son temps et que la cellule qualité de la DG interviendra à tous les stades de la chaîne afin de rencontrer chaque groupe d'acteur et d'identifier avec eux les contraintes de cette refonte.

Nous demanderons que :

- ce nouveau processus de refonte des enquêtes ménages soit bien clarifier.
- la distinction entre outils et fonctions soit identifiée afin qu'ils puissent être mis au service des utilisateurs et non que les acteurs soient contraints de s'adapter à des outils inadéquats au prétexte d'innovation.
- soit bien distingué : les contraintes, les faiblesses et atouts, ainsi que les retombées pour les utilisateurs de Capi3G, de XML, du multimode ou de l'industrialisation afin que le Codir puisse faire ses choix en toute connaissance.
- chacun des acteurs participe aux différents groupes de travaux et aux réflexions qui se continuent.
- les CT et CTHSCT soient informés et consultés à chacune des étapes de la construction du projet.

Motion CGT et SUD : Enquêtes auprès des ménages

Au vu des documents présentés sur la refonte de la conception et du déploiement des enquêtes ménages en multimode, la position de la direction de l'Insee n'est pas claire.

Le CTRHS se prononce pour :

- ▶ *le maintien de grandes enquêtes complexes demandées par le CNIS. Ces enquêtes sont indispensables parce qu'il n'existe pas d'autres sources. Par exemple EEC, Patrimoine, SRCV, Budget des familles, FQP...*
- ▶ *les enquêtes multimode doivent être construites à partir du maintien des acteurs locaux que sont les DEM, les enquêteurs et les enquêtrices réparties sur tout le territoire*
- ▶ *que tous les acteurs de la filière enquêtes ménages doivent faire partie de la future organisation*
- ▶ *que les outils et applications nécessaires soient stables, fiable et consolidées.*

Vote : unanimité pour

Ce comité technique a été relativement long. Sur de nombreux sujets les discussions ont permis d'exposer tous les points de vue.

Les responsables du domaine de la santé au travail n'ont pas affiché un attachement à la prévention (pas d'engagement sur le recueil des risques des encadrant-e-s, pas de présentation de la nouvelle méthode de collecte du Duerp pourtant décidée quelques jours avant, réticences à s'engager sur les assistants de prévention qui sont des agents « qui veulent en faire trop » ...).

La direction de l'Insee a de son côté montré de l'intérêt sur tous les sujets, s'est engagée à plusieurs reprises (amiante, Dirag, BRPP, enquêtes multimodes...) à faire des interventions positives : nous les attendons donc !

Fait à Paris le 3 novembre 2017