

Déclaration liminaire CGT, FO, SUD au CHSCT-S du 14 mars 2019

Depuis la mise en place du nouveau cadre d'emploi, la question de l'intégration des enquêtrices et des enquêteurs dans le collectif de travail de l'institut tient une place centrale dans les travaux de notre comité. À ce jour, nombre d'enquêtrices et d'enquêteurs ne trouvent pas leur place comme membre à part entière de l'institut. Ceci est certes dû à leurs conditions d'emploi particulières mais aussi au désintérêt de la direction. L'échec de l'administration à organiser convenablement des élections professionnelles n'a pu qu'augmenter ce sentiment de mise à l'écart. Preuve en est, le faible taux de participation des enquêtrices et des enquêteurs à cette élection.

Nous nous alarmons également de la non présentation de l'expérimentation CVS panel en CHSCT alors que les textes prévoient que ce type de changement doit faire l'objet d'une discussion en CHSCT. En janvier dernier vous n'avez pas répondu à la demande d'information complémentaire formulée oralement lors du groupe de travail du 10 janvier. À quoi servent les groupes de travail si vous ne tirez pas les conséquences des pistes de travail qui y sont élaborées ? Nous vous avons en effet demandé un groupe de travail en présence de l'ISST sur les finalités et les modalités de l'enquête cvs panel et il a fallu l'intervention des élus au CTR pour que nous obtenions un début de réponse que, par ailleurs, nous jugeons insatisfaisant. Et nous n'avons toujours pas de groupe de travail du CHSCT en vue. Vous prévoyez d'ores et déjà la présentation du bilan de l'expérimentation en dialogue social dans le cadre du CTR alors que cette expérimentation n'a même pas été présentée en amont au CHSCT. Auriez-vous déjà anticipé la disparition des CHSCT en ne considérant comme légitimes que les élus au CTR ?

Nous vous rappelons qu'un CHSCT n'est pas une chambre d'enregistrement ni un sas de communication pour la direction. Nous vous rappelons également que la première orientation ministérielle pour 2019 consiste à « renforcer et accompagner l'évaluation et la prévention des risques professionnels. » Sur les précédents mandats nous avons mis en place un certain nombre de mesures de prévention secondaires et tertiaires comme le dispositif Pro-Consulte, les ateliers d'analyse de la pratique, ou encore les formations de prévention des agressions. Pour cette nouvelle mandature nous souhaitons nous concentrer davantage sur la prévention primaire et demandons à ce que l'administration donne les moyens à notre instance de dépasser le stade de l'évaluation pour concentrer son action sur l'élimination des risques à leur base. Pour nous, de véritables actions de prévention sont à chercher dans l'organisation du travail, dans la régulation et la désaisonnalisation de la charge de travail, la reconnaissance professionnelle, l'intégration dans l'ensemble de la chaîne de production d'enquête, la mise en réseau, la formation, etc. Concernant Pro-Consulte par exemple, nous sommes satisfaits du dispositif mais nous considérons qu'il ne doit pas venir en lieu et place de solutions adaptées et pérennes.

Nous nous étonnons de l'absence d'une note d'orientation à l'occasion de cette nouvelle mandature. Nous demandons le maintien du CHSCT, structure dans laquelle notre rôle consiste à veiller à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des enquêteurs.

Nous condamnons les mesures de rétorsion mises en œuvre dans certaines DR à l'encontre des enquêtrices et enquêteurs ayant participé au mouvement pour la revalorisation de leurs frais kilométriques, mouvement soutenu par les syndicats nationaux.

Régulièrement vous nous dites que l'Insee refuse des propositions d'enquêtes de divers organismes. Dès lors, pourquoi ne pas intégrer un pourcentage supplémentaire dans les prévisions Opale AT afin d'anticiper les futurs contrats que vous seriez amenés à négocier ? Cela permettrait d'éviter les baisses de quotité ou les embauches à faible quotité.

Nous rappelons nos revendications sur le dossier du nouvel échantillon : pas de licenciement, pas de baisses de quotités et attributions de travaux.

Par ailleurs, en ce début d'année 2019, nous constatons à nouveau une augmentation de la charge de travail, que le réseau des enquêteurs peine à absorber dans certaines régions. Vous déclarez, dans les documents remis pour la préparation de ce CHSCT, qu'elle est légèrement plus importante qu'en 2018, mais bien moindre qu'en 2017. Cependant, nous constatons aussi, que vous ne pouvez y faire face qu'en ayant recours à l'embauche de nombreux CDDO. Nous y voyons, nous, un effet de la baisse programmée des effectifs des enquêtrices et enquêteurs. Le « plafond d'emplois (d'ETP) » au-delà duquel vous employez des enquêtrices et enquêteurs occasionnels, favorise la surcharge des enquêteurs permanents, et décourage les occasionnels, placés dans des conditions difficiles pour leur premier mois de travail. Un certain nombre d'entre eux ont déjà renoncé et d'autres quitteront l'Insee à la fin de leur contrat quoi qu'il arrive. Preuve en est de la surcharge de travail, c'est qu'un certain nombre d'opérations –y compris de formations- ne sont pas programmées dans les fiches Opale et que certaines DR refusent de nous fournir le référentiel nécessaire à leur calcul.

A minima, cette situation montre votre difficulté à lisser la charge sur l'année. Nous nous inquiétons cependant de l'arrivée en fin d'année de l'enquête TeO, dont la sur-représentation en Ile-de-France, pourrait bien être aussi synonyme de surcharge pour les enquêtrices et enquêteurs... Nous contestons fermement les solutions qui consisteraient à réduire la charge d'enquête, le nombre d'enquêtes, ou la taille des échantillons, ou encore à remplacer les enquêtes en vis-à-vis par des enquêtes téléphoniques. Nous revendiquons bien au contraire une augmentation des effectifs et des recrutements d'enquêteurs et d'enquêtrices.

Pour terminer, nous préconisons comme perspective de travail pour cette première année de mandat, outre une attention portée à la question des violences sexistes et sexuelles, l'ouverture d'une réflexion sur la formation dans son ensemble, sur les collectifs de travail et sur l'organisation de visites.