

Monsieur le Président du CTR,  
Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité Technique de Réseau doit traiter principalement de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail ainsi que du Budget.

L'arrêté désignant la fermeture du pôle Diffusion de l'information Sirène (DIS) comme une opération de restructuration nous sera également soumis.

#### Restructuration DIS

Une fois de plus, la stratégie Opendata conduit à la fermeture de service dont le Pôle Diffusion Info Sirene et au nécessaire reclassement d'agents, dans un contexte où les effectifs et postes à pourvoir s'amenuisent régulièrement.

#### Bilan santé sécurité au travail

La Direction note un accroissement du nombre d'agents ayant l'habilitation en sécurité électrique. Cependant, toute intervention sur le réseau électrique nécessite un équipement individuel de protection adapté dont certaines Directions sont dépourvues. De fait, l'agent habilité ne peut agir en toute sécurité. Nous vous demandons de remédier à ces situations.

En termes de jours d'arrêt de travail, les enquêteurs sont 4 fois plus touchés que les agents de bureau ( 701 jours pour 865 enquêteurs/ 952 jours pour 4744 agents de bureau) pour la plupart dans le cadre de leurs missions ( 685)

#### Orientations SST 2017et perspectives 2018

Dans les établissements situés dans des départements dépourvus de médecin de prévention,  $\frac{3}{4}$  des agents ne sont pas convoqués à une visite médicale. Cette situation ne peut se reproduire chaque année au risque d'abandonner l'obligation pour la Direction du suivi médical de ceux-ci.

#### Réforme Territoriale

9 divisions de service de proximité ont été créées pour reprendre les activités de proximité des SAR en dehors du siège. La Direction compte que les effectifs des DSP sont plus importants que ceux des anciens SAR en y intégrant les SGF. Dans les faits, ceux-ci ont diminués. La Direction avait d'ailleurs dénoncé la part trop importante occupée par les fonctions supports à l'Insee et avait donc lancé leur restructuration.

Concentrer les fonctions de pilotage ne signifie pas que le travail part pour le siège. Dans les faits, seuls les donneurs d'ordre se concentrent au siège. De ce fait, la fermeture des 65 postes au-delà des fonctions de gestion des frais de déplacement au titre de la réforme territoriale des SAR engendre une augmentation de la charge de travail des agents des services de proximité.

La réforme territoriale est arrivée à son terme pour le Grand Est, en termes de cible d'organisation. Les établissements de Nancy et Reims ont supprimé leur SED et leur SAR, créé leur DSP, 14 mois avant la date limite cible de la réforme territoriale !

Le bilan après 6 mois pour Reims est peu élogieux. Les premiers problèmes dénoncés par les agents des DSP sont l'absence de procédures formalisées et le manque d'échanges avec le siège.

Nous demandons la diffusion aux élus nationaux des bilans de mise en place des DSP.

Pour Nancy, les signalements des agents et du médecin de prévention sont mis sous le tapis. Vous indiquez que 7 demandes d'expertise externe ont été formulées par les CHSCT à Lille, Amiens, Nancy, Dijon, Besançon, Caen et Rouen. Ces demandes ont été refusées, certes, mais vous n'indiquez pas que la procédure a suivi son cours, que l'Inspection du Travail a donné un avis favorable aux demandes d'expertise et que le dossier est désormais entre les mains du ministre. Celui-ci attend des explications des directeurs concernés.

Pour le Grand Est, l'Inspection du Travail a conclu que la demande d'expertise des membres du CHSCT apparaît légitime et qu'un accompagnement extérieur, dans le cadre d'une expertise, serait profitable et nécessaire. Le directeur régional a répondu à la directrice de l'inspection du travail que le rapport fait par ses équipes était « *ni fait ni à faire* ». Réponse totalement irrespectueuse envers un homologue !

Dans le même temps, l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail a lancé avec le CHSCT 54 une enquête auprès des agents dans le cadre du suivi des conditions de vie au travail au sein de l'établissement de Nancy. Les résultats sont tout à fait probants. Mais là encore, le directeur régional essaye de les mettre sous le tapis en les minimisant.

Nous demandons la transmission aux élus nationaux des rapports de l'Inspection du travail suite aux différentes demandes d'expertises et des résultats de l'enquête du CHSCT 54.

Concernant la diversité des activités, le cumul des transferts d'activités et de la réforme territoriale a fortement réduit celle-ci sur plusieurs sites. De plus, les postes contenant des fonctions identiques ne sont pas classés aux mêmes niveaux (A, B ou C) selon les sites.

Nous demandons une harmonisation des niveaux des postes et la fin des suppressions d'activités dans les régions.

Concernant les mobilités, la cible de la réforme territoriale a été atteinte dans plusieurs établissements en mettant des anciens agents des SED ou SAR en mission jusqu'au 1 septembre 2018. Nous demandons une attention particulière lors des campagnes de mobilités internes et externes pour que ceux-ci soient affectés sur leurs choix.

Dernier point, la PARRE de fonction a été refusée à plusieurs agents parce que la Direction a refusé de leur établir un arrêté de suppression de leur poste. Après réclamation, elle leur a promis une NBI à la place, pour seule consolation !

Nous dénonçons cet usage abusif de la NBI. Cela ne doit plus se reproduire. Les agents des anciens SAR et SED doivent toucher la PARRE !

### Télétravail

La mise en œuvre du télétravail et du travail sur site distant a été officialisée suite au CTR du 29 juin 2017.

Plusieurs agents ont rapidement demandé à pouvoir bénéficier de l'un ou l'autre des dispositifs dont plusieurs pour raisons médicales sur prescription du médecin de prévention.

Nous tenons ici à rappeler que ces derniers n'entrent pas dans le cadre de la circulaire publiée en août. La dotation de ces agents en matériel ne doit pas grever les possibilités de télétravail des autres agents.

Nous rappelons que les demandes de télétravail ou de travail sur site distant des agents sont recevables dès la date de sortie de la circulaire. Les Directions se doivent d'apporter une réponse formelle dans un délai de 2 mois suivants la demande, sans que la mise en place effective n'attende le 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme cela est prévu dans certaines régions. Nous rappelons que les seuls critères d'éligibilité sont ceux de la circulaire. Les directions régionales et la Direction générale ne peuvent rajouter d'autres critères tels que l'âge, la situation familiale ou encore la disponibilité du matériel pour refuser la demande à un agent.

De nombreux encadrants sollicitent un soutien de la Direction générale dans la mise en place du télétravail. Ils demandent une harmonisation entre établissements des décisions sur la reconnaissance de l'éligibilité des activités selon l'avis des maîtrises d'ouvrages.

Dans la mesure où une période d'essai de 3 mois est prévue par la circulaire, nous vous demandons de ne pas opter pour le refus systématique de la demande de télétravail lorsque l'agent concerné travaille sur des activités ou applications déconseillées.

L'accompagnement de la mise en place du télétravail à l'Insee passe par la formation de tous les personnels concernés. Celle des référents télétravail nous apparaît comme prioritaire et ne doit pas être oubliée ou déléguée aux établissements régionaux.

De plus dans l'objectif prévisionnel de 10 à 15% de demandes de télétravail, le nombre d'équipements à prévoir varierait donc entre 470 et 700. La dotation de 100 postes en 2017 et 150 en 2018 impliquera à ce rythme, une attente de 4 à 6 ans pour satisfaire l'ensemble des demandes prévisionnelles.

Nous demandons que les établissements soient rapidement pourvus en matériel et qu'une dotation supplémentaire soit engagée dès 2017, si besoin avec l'aide des CHSCT.

#### Enquêtes multimode

Le choix du passage en XML impliquera d'y associer les agents concernés, de les former et de leur donner une visibilité sur les échéances d'abandon de Blaise au profit de XML.

#### Budget

Une revalorisation de 300 000 € est prévue pour les enquêteurs en 2018. La CFDT et la CFTC sont satisfaits que l'Insee poursuive ce qui a été engagé depuis 2016. Mais cela n'est pas suffisant et nous vous demandons une augmentation de l'enveloppe prévue pour 2018 et une poursuite de la revalorisation en 2019.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte l'ensemble de nos revendications et de les traduire par des engagements clairs.

Paris, le 12 octobre 2017