

À situation sanitaire dégradée, organisation du travail chamboulée !

Un manque d'anticipation sur la dégradation de la situation sanitaire

Depuis la fin du mois d'août nous avons demandé l'assouplissement de la note sur le télétravail afin de permettre notamment aux agents vulnérables et/ou aux agents prenant des transports en commun de limiter les contacts avant, pendant, et après le travail.

Les protocoles dans les établissements garantissent généralement une bonne distance entre agents : il est vrai que nous ne subissons pas les situations déplorables de nos collègues de la DGFIP par exemple, qui ont à gérer des files d'attentes d'usager-e-s.

Mais si la sécurité dans nos bâtiments est relativement bien assurée, c'est bien moins le cas dans les transports souvent bondés aux heures de pointe, et au moment du repas dans les lieux collectifs de restauration.

Pour autant la réaction de la direction de l'Insee, à l'instar de la direction de la fonction publique et du ministère a tardé, et tarde encore. Il suffit de voir la réaction à contretemps, au niveau national puis local, sur l'ouverture à des jours de télétravail supplémentaires.

Et ce alors que l'épidémie gagne du terrain dans de nombreuses régions et que nous sommes une administration qui a la possibilité matérielle de déployer le télétravail.

Aujourd'hui, les agents sont sommés de respecter des consignes individuelles. Mais c'est bien à l'employeur, la direction de l'Insee, d'assumer la responsabilité des conditions sanitaires collectives acceptables. Il y a une contradiction inadmissible à prendre d'un côté mille précautions à l'intérieur des bâtiments tout en considérant que les transports en commun sont sans danger. A ce jour les agent-e-s ne se téléportent pas sur le leur lieu de travail.

L'extension du télétravail à trois jours hebdomadaires au moins, pour celles et ceux qui le souhaitent, nous semble une mesure évidente, seule à même de répondre à l'injonction gouvernementale de "favoriser autant que possible" ce mode de travail. Nous demandons la levée temporaire des plages fixes.

Suppression du jour de carence

Nous persistons à demander la suppression du jour de carence que l'actuel président a rétabli en 2018.

La sanction pécuniaire que représente ce jour de carence est de nature à reporter les soins, le repos, et donc à reporter des interventions médicales plus lourdes quand il y a une dégradation.

Et bien sûr, en cas d'épidémie, il favorise grandement la multiplication des contagions.

À conditions de travail modifiées, les objectifs doivent l'être également

Le télétravail pour raisons sanitaires est un mode dégradé de travail, il faut le reconnaître : la difficulté à organiser le travail à distance, les échanges moins nombreux dans les équipes, sans compter les nouvelles et nouveaux arrivant-e-s sur leur poste en septembre, empêchent l'organisation « normale » du travail.

Comment assurer à la fois que les agents des mêmes équipes se rencontrent, mais pas le même jour que les autres agents d'autres équipes pour ne pas densifier les présences dans le bâtiment ? Les encadrant-e-s intermédiaires ont été soumis à rude épreuve depuis le retour en bureaux.

La santé au travail ça ne s'invente pas, ça se travaille

Nous avons rappelé à plusieurs reprises à la direction de l'Insee que les recueils des risques dans le Document Unique était le moyen de réfléchir collectivement à l'organisation des équipes au plus près du travail réel.

L'épidémie de Covid et les mesures de protection qu'elle suscite constituent un changement majeur des conditions de travail de l'ensemble des agent·e·s.

Dans ce contexte d'une crise sanitaire qui est appelée à durer, la mise à jour des Duerp est non seulement une obligation légale pour l'employeur mais aussi et surtout le moyen de prendre en compte les situations réelles de travail des agent·e·s et d'améliorer les protections individuelles et collectives face au virus.

Le télétravail fréquent rend les échanges moins fluides, les entraides également, tout ce dont nous avons besoin pour réaliser nos travaux. Pour nombre d'agents qui n'ont pas de logement spacieux et calme, il est aussi une dégradation notoire de l'ergonomie du poste de travail. Sans compter les limites techniques de maintien d'une connexion Internet quand les réseaux se révèlent finalement surchargés.

Nous demandons que la direction distribue le matériel utile pour télétravailler dans de bonnes conditions (poste nomade mais aussi écran, souris, clavier, casque audio si nécessaire).

Tout cela pose des questions d'organisation du travail que la direction de l'Insee n'a pour l'instant pas résolues. En effet la direction semble considérer à l'heure actuelle qu'en « y allant doucement », un peu comme la grenouille dans l'eau qu'on chauffe progressivement, les agent·e·s accepteront petit à petit d'absorber le surplus de travail et conduire les travaux normalement.

Ce n'est pas le cas.

La charge de travail augmente dans de nombreux domaines, notamment pour les agent·e·s les plus précaires

La simple gestion du nombre maximal de personnes dans les salles rend les réunions compliquées à organiser. Les formations doivent être démultipliées...Le cas le plus flagrant, car partagé dans tous les

établissements est pour les enquêtes : les Dem doivent augmenter les séances de formation, ce qui rend les emplois du temps très chargés.

Le lancement du recensement rencontre le même problème de disponibilités de salles suffisamment grandes, et laisse présager une collecte difficile : bien sûr en premier lieu pour les agents de terrain et les mairies, mais aussi pour les agents des divisions RP.

Quant aux enquêtrices et enquêteurs qui retournent sur le terrain depuis le mois de juillet, leur situation rejoint celle des salarié·e·s précaires, dont le travail est pas ou peu télétravaillable (non, une enquête de 1h30 ne peut pas se passer au téléphone !!).

Pour ces agents la situation actuelle risque de s'aggraver sérieusement si la direction de l'Insee ne priorise pas les travaux :

- rupture de l'engagement de la direction de ne pas surcharger les enquêtes en cette rentrée : en effet, le programme de travail du 4^e trimestre est habituellement chargé, mais malgré quelques reports, les emplois du temps des enquêtrices et enquêteurs ont été « poussés » au plus possible en fonction de leur quotité, pour rattraper les enquêtes non faites au printemps et qui n'ont pas été complètement annulées.
Or en poussant à fond le planning, la direction provoque une surcharge de travail délétère pour une partie des agents dont le programme de travail est tellement ingérable qu'il provoque des burn-out.
- Malgré les protections (masques, gel...) le contact avec les enquêté·e·s rend la probabilité d'une infection plus forte que pour les agents de bureau.
- L'inquiétude voire l'angoisse que vivent ces agents peut être très forte.

Le refus de la direction de traiter de la surcharge de travail et des conséquences sur la santé des enquêtrices et enquêteurs lors du GT CHSCT-S pourtant dédié à la santé de ces personnels est révélateur du cloisonnement opéré par la direction sur les conséquences de ses décisions.

Nous ne négligeons pas la nécessité de produire les données statistiques nécessaires, d'autant plus en cette période. Mais la direction doit établir des priorités de manière à protéger la santé de ses agents.

Le 13 octobre 2020