

Déclaration liminaire : FS du CSASD de l'Insee Auvergne-Rhône-Alpes – 22 septembre 2026



À l'heure de dresser le bilan de cette formation spécialisée sur l'ensemble du mandat, nous devons dire assez clairement qu'il est, pour nous, tout bonnement « insatisfaisant », pour reprendre la terminologie de l'évaluation professionnelle.

Nous n'irons pas jusqu'à en tirer des conséquences sur la « manière de servir » du directeur régional, président de l'instance, puisque, comme vous le savez, l'évaluation individuelle est un dispositif que nous contestons.

Mais collectivement, le constat doit être fait. Nous avons consacré énormément de temps et d'énergie à cette instance et, quatre ans plus tard, nous avons le sentiment d'avoir beaucoup discuté, beaucoup alerté, beaucoup relancé, pour finalement assez peu transformer les conditions de travail.

Sur le bâtimentaire, le bilan n'est pas bon. Nous avons identifié des problèmes, parfois depuis longtemps, produit des constats, fait des propositions, demandé des études, des diagnostics, préconisé des modifications. Pourtant, nous avons très peu avancé. Les difficultés demeurent et nous avons trop souvent le sentiment que les dossiers se déplacent d'une FS à l'autre sans véritable perspective de résolution.

C'est notamment le cas des activités logistiques de la division Recensement de la population. Les difficultés sont connues, elles ont déjà été discutées dans cette instance, et pourtant nous n'avancions pas. Nous n'avons même toujours pas programmé la visite de site pourtant actée lors d'une précédente formation spécialisée. C'est assez symptomatique de notre difficulté collective à passer du constat à l'action.

Même constat concernant le réaménagement des espaces de travail. Cela fait maintenant deux ans que nous en parlons, que nous demandons que les besoins soient réellement examinés et que les personnels soient associés aux réflexions. Deux ans plus tard, nous n'avons toujours pas réussi à faire émerger une véritable démarche de réaménagement. Là encore, nous discutons beaucoup mais agissons peu.

Sur l'organisation du travail, le bilan est peut-être encore plus préoccupant. Nous n'arrivons tout simplement pas à en parler réellement. Or les conditions de travail ne se résument ni aux bâtiments, ni au mobilier, ni aux équipements. Elles sont d'abord déterminées par la manière dont le travail est organisé, les objectifs assignés, les moyens disponibles, les collectifs de travail et les transformations des métiers. Si la formation spécialisée ne parvient pas à entrer sur ce terrain, elle passe à côté d'une part essentielle de sa raison d'être.

Le bilan concernant les enquêtrices et enquêteurs l'illustre particulièrement bien. Nous avons certes fini par obtenir le lancement d'une enquête sur leurs conditions de travail. C'est une avancée. Mais nous l'avons obtenue au rabais et au prix de combien de discussions ?

Surtout, le problème demeure entier. Comme en témoigne encore le PAPRiPACT qui nous est présenté aujourd'hui, il n'existe toujours pas de véritable politique de prévention des risques spécifiques liés aux activités d'enquête sur le terrain.

Et cela tient notamment à votre refus de voir l'éléphant dans la pièce : la précarité contractuelle comme facteur de risque professionnel. La quotité de travail, son évolution, l'incertitude sur le renouvellement du contrat, la dépendance à l'égard de la hiérarchie pour sa poursuite, tout cela intervient nécessairement dans le rapport au travail, dans la capacité à signaler une difficulté, à refuser une situation dangereuse ou simplement à faire valoir ses droits. Tant que cette dimension sera laissée hors du champ de la prévention, nous ne pourrons pas prétendre traiter sérieusement les risques professionnels auxquels sont exposés les personnels enquêteurs.

Sur le fonctionnement de l'instance et son budget, nous n'avons pas davantage trouvé un fonctionnement satisfaisant. Chaque année, nous rencontrons les mêmes difficultés pour construire une politique de prévention cohérente, anticiper les dépenses, instruire correctement les besoins et transformer le budget en véritable outil au service d'une stratégie de prévention. Nous avançons trop souvent au coup par coup.

Le bilan de la démarche DUERP/PAPRiPACT est à cet égard particulièrement insatisfaisant. Cette démarche devrait avoir un objectif essentiel : partir de l'évaluation des risques pour aboutir à la mise en œuvre d'actions de prévention de ces risques. Or nous ne parvenons toujours pas à faire fonctionner cette chaîne élémentaire.

Ce n'est pourtant pas faute, de notre côté, d'avoir pris l'exercice au sérieux. Chaque année, nous avons produit des avis motivés, argumentés sur plusieurs pages. Nous avons formulé des propositions, identifié des manques et essayé de faire de ces documents de véritables outils de prévention. Et, encore cette année, nous aboutissons à un PAPRiPACT qui n'en est pas vraiment un, parce qu'il ne permet toujours pas de programmer réellement les actions de prévention qui devraient précisément en constituer le cœur.

La séance d'aujourd'hui en fournit d'ailleurs une autre illustration assez frappante. Il nous est présenté un rapport de visite de l'ISST sur le site de Chamalières, qui dresse un certain nombre de constats, mais sans mise en œuvre de l'administration. Quel usage la formation spécialisée est-elle alors censée faire de ce travail ? Le problème n'est évidemment pas de produire des rapports pour produire des rapports. L'enjeu est que les constats permettent de définir des mesures de prévention, de les prioriser, de les programmer et d'en suivre la réalisation. C'est précisément cette articulation entre le constat et l'action que nous avons eu tant de difficultés à construire pendant ce mandat.

Le sujet des fortes chaleurs est probablement celui sur lequel notre constat est le plus nuancé. Nous percevons une volonté réelle de la direction de prendre le problème en charge et de chercher des solutions. Nous ne le nions pas. Mais, malgré cette volonté, nous restons systématiquement en retard d'une canicule. Nous réagissons à l'épisode précédent alors que le suivant est déjà là, souvent plus intense.

Avec le dérèglement climatique, nous ne pouvons plus traiter les fortes chaleurs comme une succession d'événements exceptionnels. Elles doivent désormais être intégrées structurellement à la prévention, au bâtimentaire et à l'organisation du travail.

C'est peut-être finalement ce qui résume le mieux notre bilan de mandat. Nous avons trop souvent été dans la réaction, trop rarement dans l'anticipation et presque jamais dans la transformation à la source des situations de travail.

Vous aurez remarqué que, pour dresser ce bilan pourtant très insatisfaisant, nous avons employé le « nous ». C'est assez volontaire. Nous ne distribuerons pas les bons et les mauvais points pour déterminer qui a été bon, qui l'a moins été, qui serait apte ou inapte. Nous ne ferons pas votre entretien d'évaluation.

Nous préférons constater que, collectivement, cette formation spécialisée n'a pas réussi à avancer suffisamment. Nous ne pensons pas que l'on règle les difficultés en cherchant des boucs émissaires, et encore moins en se débarrassant de celles et ceux que l'on a désignés comme le problème.

C'est peut-être aussi une leçon à retenir de ce mandat.

Les représentant·e·s du personnel SUD-CGT-FO