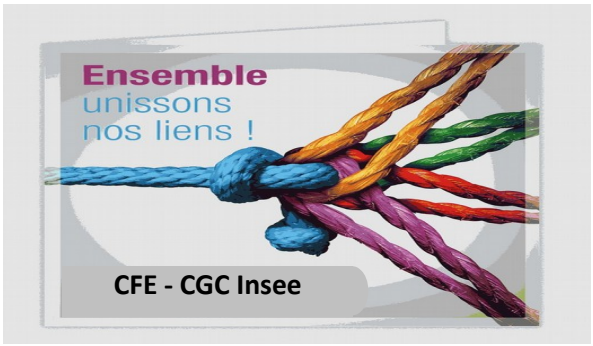


88, avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 – 92 541 Montrouge Cedex
Permanence : bureau RJ-A 32-34
✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr ☎ 01.87.69.53.87
http://cfecgcinsee.free.fr/

La lettre de la CFE-CGC Insee

Spéciale CTSCR du 21 mars 2019

Nos représentants présents au CTSCR....2

Liminaire de la CFE-CGC de l'Insee....2

Synthèse des échanges....4

Nos vœux et résultats des votes....7

Vote du règlement intérieur du CTSCR (vœux 1 et 2)....7
Suivi aménagement White (vœux 3 à 11)....7
Suivi de projet déménagement messin (vœux 12 à 14)....8
Accompagnement des agents dans le cadre de l'emménagement et prévention des risques professionnels (vœux 15 à 20)....9
Transfert en région de l'activité gestion des frais de déplacement du DPFI et accompagnement des agents (vœux 21 et 22)....10
Situation amiante MK1 (vœux 23 et 24)....10
Divers (vœux 25 à 27)....11

Nos représentants présents au CTSCR

Catherine GILLES, Martine BOUCHEREL (élues CFE-CGC Insee),
Clémentine COLLIN, Catherine PORTAL (expertes CFE-CGC Insee).

Liminaire de la CFE-CGC de l'Insee

« M. le Secrétaire général,
Mmes et MM. les membres du CTSCR,

Nous nous réunissons pour le premier CTSCR de la mandature suite aux élections professionnelles de 2018. ***La CFE-CGC a été plus que confortée par le scrutin des agents sur la base d'une participation de près de 74 % et devient la première OS sur le champs de la DG et du CSM avec plus de 25 % des voix.*** *Il s'agit juste ici pour nous de rappeler que nous sommes légitimes pour parler de la souffrance au travail et de l'épuisement professionnel dont nous parlent les agents de la DG et de Metz en particulier l'encadrement.*

Les élus CFE-CGC continueront d'agir tout au long de la mandature dans le sens d'un dialogue social tant pour le bénéfice de l'Institut que pour les agents ; ceci quelle que soit leur position, leur grade ou leur statut. ***Les élus CFE-CGC inscrivent leurs actions et leurs propos dans une démarche de construction et d'écoute avec l'ensemble des acteurs du dialogue social.***

Les tensions, qui sont malheureusement régulièrement rapportées sur les charges de travail, dans un contexte de réduction de nos effectifs que nous subissons dans la durée doivent conduire à réfléchir ensemble à des solutions pour préserver et améliorer les conditions et le bien-être au travail des personnels.

Nous porterons aussi notre attention sur une juste évaluation des charges de travail de nos unités, *pour que les activités pérennes, mais aussi les demandes nouvelles de plus en plus nombreuses auxquelles nous devons répondre, restent soutenables et ce n'est pas toujours le cas.*

Mais nous ne pouvons pas commencer ce CTSCR sans parler d'un évènement très grave il y a juste un mois concernant un collègue et ami *qui nous touche tout particulièrement, il a mis fin à ses jours. Il nous avait fait part de sa grande souffrance au travail et sa situation difficile était connue de la direction et de beaucoup d'agents après une belle carrière à l'Insee à Bercy et en SSM.* ***Le lieu de travail ne doit pas être un lieu de souffrance et nous devons être particulièrement vigilants dans ces situations de plus en plus fréquentes et veiller aux fins de carrière éprouvantes après de bons et loyaux services.***

Tout doit être mis en oeuvre pour faciliter les retours après maladie et être vigilants en cas de rupture de postes, avec les agents en situation d'aidants familiaux et bien d'autres situations encore pour une bonne réinsertion. ***Le médecin de Prévention doit être à proximité dans nos locaux,*** *on ne peut pas demander un effort supplémentaire à des agents épuisés en mal être. Le rôle de l'infirmière d'écoute mais abandonnée au Fairway avait été reconnu aussi dans ces situations connues de DRH3. Des entretiens de carrière bienveillants et de conseil doivent être faits. On manque cruellement de moyens pour cela. La prise de conscience de la responsabilité de tout l'encadrement doit être effective. Le White n'a pas amélioré ces situations, il les a même aggravées : agents ne figurant plus dans l'annuaire, déménagement successifs, perte de repère, cohabitations difficiles, entassement, ainsi créant de nouvelles situations d'exclusion.*

De CTSCR en CTSCR depuis quelque temps, nous ne voyons pas beaucoup d'avancées. *Quasiment tous nos vœux sont indiqués en cours avec souvent aucune instruction derrière ce mot- Pour exemple les bureaux de désenfumage qui devraient être fermés avec la promesse depuis un an de règlement. Le Duerp[1] a été reporté d'un an mais il ne permet pas de faire remonter les sujets très sérieux de risque psycho -sociaux. Le Duerp de 2016 encore en cours sur tous les sujets hors MK1 réglés de fait définitivement et encore.*

Depuis le 7 novembre date du dernier CTSCR, nous avons eu une réunion sur le bilan de l'organisation Sesam fin novembre et deux réunions le 7 mars sur le Duerp et White d'une

[1]Document unique de recensement des risques professionnels

part et le RI et mobilité des B et C d'autre part en, tout et pour tout. La réunion annulée du 14 février la veille où l'ISST[2] était prévu a été reprogrammée sans lui donc sans retour de son fort intéressant rapport au moins oral à défaut d'être écrit et il n'est visiblement pas invité ce jour ni le Médecin de prévention.

Le dossier parvenu à peu près dans le délai est pour le moins synthétique et minimaliste : à titre d'exemple aucune des données demandées un peu chiffrées sur les entretiens du CPP[3] des B ou du conseiller carrière des A qui font un travail essentiel avec de grandes qualités professionnelles. On s'interroge par ailleurs sur les entretiens de carrière pour les cadres supérieurs.

***Nous savons qu'il y a de nombreux agents en difficulté et dans divers services, certains sont bien identifiables et on attend beaucoup trop longtemps pour agir**. La situation grossit pour devenir plus difficiles à résoudre. Où en est alors la prévention ? Nous devrions avoir au minimum un diagnostic partagé dans cette instance.*

Certes, les locaux sont propres[4] et encore neufs sauf déjà au restaurant (risque de contamination et d'incendie) mais ce bâtiment outre sa partie très conviviale de la cafétéria et du jardin est extrêmement compartimenté et diffus. Il est difficile de s'y repérer et les plus fragiles ont perdu leur repère. Le repli va s'accentuer, plus d'annuaire extrait à jour malgré de nombreux déménagements en septembre 2018 et janvier 2019 moins d'un an après l'arrivée et pas seulement du fait des mobilités surtout du fait des réorganisations.

***Au sujet du CSM toujours pas de date d'emménagement à l'ancienne gare plus de 10 ans après la décision de transfert.** Qu'en est il des points de blocage amiante, parking, restauration, autres ? La survivance de deux sites que nous avions refusé d'entrée est néfaste à la cohésion de cette nouvelle entité à part entière qui de plus n'est toujours pas qualifiée de SCN[5] comme elle le devrait.*

Aucune discussion suite au rapport sur les RI[6] à la DG pourtant renvoyé au groupe de travail du CTR vers les CT locaux. Il y a pourtant beaucoup à dire sur le traitement à la DG.

Des dysfonctionnements dans la gestion des déplacements domicile travail et remboursement de transports, dans la gestion des jours de grève etc.

La bibliothèque a été inaugurée mais toujours pas de transfert des archives du bâtiment en déshérence de MK1 alors que des agents continuent de faire des navettes au-delà de la date butoir de fin décembre 2018 annoncée, dans de mauvaises conditions de travail.

Une fois encore, nous formons le sempiternel espoir d'être entendu et de voir des actions concrètes dès cette année dans l'accompagnement des agents de toutes catégories sans oublier les contractuels sur tous ces sujets.

Merci de votre attention. »



Les thèmes qui seront abordés lors des réunions du dialogue social à venir : centre médical, restauration, immobilier, Duerp (recueil des risques), mobilités B et C, CAP Admnistrateur, enquêtes ménages et prix, règlements intérieurs, bilan formation…

Retrouver le calendrier détaillé des réunions sur le site de la CFE-CGC Insee (http://cfecgcinsee.free.fr/)

[2]L'inspecteur santé et sécurité au travail
[3] Conseiller en parcours professionnels
[4]Et encore avec le gros souci du restaurant et des parkings inondés révélant des malfaçons graves
[5]Service à compétence nationale
[6]Règlement intérieur

Synthèse des échanges

Ce premier CTSCR 2019 s'est déroulé dans un climat constructif,

Un sujet prégnant : les RPS

Comme il nous en a été fait rappel en séance, le périmètre du CTSCR est « **un espace d'expression concertation ; les questions en lien avec les conditions de travail relèvent des CHSCT** » . Toutefois, toutes les déclarations liminaires prononcées ont abordée : **mal-être au travail, burn out, accompagnement insuffisant, amélioration des conditions de travail, aide à la mobilité, etc.**

Nous retenons la sensibilité accrue de l'administration à l'évocation du décès de notre collègue en proie à des difficultés professionnelles. Mais indiquer que nos propos à tous sont excessifs par rapport à la situation statistique de ces évènements est révélateur du déni et n'est pas une réponse acceptable. **Nous déplorons que la cellule d'écoute mise en place dans le cadre de l'accompagnement des collègues qui en formuleraient le besoin n'ait pas trouvé l'écho attendu. Nous n'en n'avons d'ailleurs pas été informés…**

En tout état de cause, cette écoute ne peut être relayée par un membre de la RH ou de la division Sesam elle doit être totalement anonyme et directe. La réaction de l'administration, rebondissant sous l'angle de l'accompagnement des malades, nous laisse perplexes. En effet, **il n'y a pas que des gens malades qui sont en difficultés sur leur poste et surtout ces difficultés peuvent-être liées à de nombreux facteurs et souvent découlent de difficultés professionnelles**.

Entre autre point évoqué par l'administration : l'écoute d'équipes en difficultés en présence de leur manager. Nous avons trouvé surprenant d'entendre des axes de propositions tel que celui-ci. En effet, si des entretiens doivent être conduits auprès d'équipes en difficultés, ces derniers doivent être réalisés par des experts du domaine d'activité concerné et par un interlocuteur neutre, en charge de collecter ce qui pourra être dit lors de ces entretiens (collectifs et individuels) et d'en faire une synthèse dont la finalité ne pourrait être autre que l'accompagnement des équipes en difficultés, y compris le manager avec respect absolu de la confidentialité.

Légitiment nous demandons des actions concrètes.
Par exemple **développer la communication interne pour que les agents sachent clairement identifier les bons interlocuteurs en cas de difficultés.**

Nous réaffirmons la **nécessité d'accompagner les managers tout au long de leur carrière.** On ne naît pas manager et l'approche du management construit sur le seul « bon sens » n'est pas la bonne orientation, si l'on souhaite travailler en profondeur sur le climat de confiance dégradé qui règne au sein de certaines équipes. **Nous demandons qu'une attention toute particulière soit portée lors du recrutement des managers**. En effet, certains seront plus aptes à l'accompagnement d'équipe technique par exemple et certains, malgré un socle de formation solide, ne sont pas faits pour encadrer. **Nous souhaitons que le management, ne soit pas le seul critère de valeur ajoutée majeur, déterminant dans l'évolution d'une carrière car il crée des situations d'échec et pathogènes.**

Nous demandons que la direction prenne des mesures quand les faits montrent de façon répétée des violences managériales par des propos destructeurs pour protéger les équipes confrontées à de tels agissements. Ce mode de management ne peut être efficace et nous croyons au bien être au travail gagnant.

Nous avons appris que l'équipe de prévention serait renforcée et c'est une bonne nouvelle. En revanche côté CMS des difficultés persistent et nous rappelons la nécessité sur ce bâtiment de 1200 agents d'en disposer sur place[7].



N'oubliez pas le guide pratique réalisé par la CFE-CGC qui met à disposition des salariés un outil permettant de déceler les symptômes annonciateurs du burn-out, de le prévenir ou encore de le réparer.

La CFE-CGC, syndicat précurseur sur les RPS

[7]La visite de Fairway dont nous avons bénéficié nous conforte sur ce point, c'est un véritable saut d'obstacle pour parvenir au CMS, 500 m à pied, portes verrouillées, double encodage du badge, CMS au bout du couloir isolé avec très peu de présence dans ce grand espace,etc.

Le White et ses difficultés



Entre autres points saillants **toutes les déclarations liminaires ont mis en lumière les « mal façons » du nouveau bâtiment White** : erreur de conception ? *Quid* des garanties constructions quand on nous parle de coûts importants pour les réfections ? Travaux dans les parkings programmés, mais à quelle date ? **On pointe également l'absence du registre « Danger grave & imminent » sur l'intranet.**

Sur ces différents aspects l'ISST a visité le site ; nous sommes toujours en attente de son rapport.

Sur le plan accompagnement et prévention des risques la conseillère en parcours professionnel (CPP) des A nous a exposé les travaux conduits par le prestataire externe « *Singulier/pluriel* ». Une animation collective a été conduite, qui a donné lieu à un **GT cohabitation** qui abordera entre autre : perception du nouveau cadre de travail, aspects positifs, points à améliorer et ce, afin de déterminer les pistes d'actions nécessaire à résoudre certaines difficultés. Un document de synthèse a été réalisé. Il doit faire l'objet d'une réunion conclusive le 27 mars.

Pourquoi faire appel à un prestataire externe ? N'y a-t-il pas la compétence en interne ? Nous avons demandé que le rapport nous soit restitué. Le sujet du bruit semble crucial dans ce bâtiment et crée de réelles difficultés.

En parallèle, il nous a été indiqué qu'**une stagiaire en psychologie du travail apportera son savoir au cours des différentes phases du processus de prévention primaire via la réalisation d'une enquête auprès des chefs de division suite au rapport de Lucile Ollier d'il y a plusieurs années, afin de faire des préconisations en matière d'accompagnement. Nous avons demandé à être reçus pour rappeler nos revendications** [8]

Il convient également d'objectiver **les risques psycho-sociaux (RPS) qui pourraient être exclusivement induits par le White.** En effet, le déménagement a pu remettre en avant des difficultés existantes précédemment et le fait qu'un prestataire externe offre un regard neutre.

Les conditions de travail désastreuses de nos collègues de la bibliothèque ont également été abordées mais leur situation ne devait pas franchement s'améliorer avant fin 2019. **Les représentants des OS présents ont marqué la nécessité absolue de mettre en place une prestation de nettoyage pour offrir aux agents restant en poste des conditions d'hygiènes acceptables notamment au niveau des sanitaires sur le bâtiment MK1.**

Metz : son futur site et ses Data Center

L'identification d'un site auxiliaire de niveau national pour les Data center de l'Insee a été clairement abordée lors des échanges. Les réflexions sur la question sont bien avancées puisque ce dernier se trouvera à Osny (site des Douanes) et qu'une convention de « site administré à distance » devrait bientôt être signée par les équipes du DPI.
La transformation du site auxiliaire, en site principal, à l'horizon 2023 n'est pas à exclure. Ceci coïncide avec la durée de vie **des Shelters qui serait d'une dizaine d'année (2023). Cela signifie que encore une fois en 2023 nous risquons d'être encore sans site de secours** et que la recherche du site de secours Osny devenant le site principal en 2023 doit démarrer incessamment sinon notre alerte de deux sites actifs n'aura encore pas été écouté. Nous avons déploré l'absence de représentants de la DSI pour ce point.
Nous demandons donc à nouveau de trouver un site secondaire pour 2023 et, pallier d'éventuels problèmes à Osny. Et qui interviendra à Osny : équipe du CEI ou prestataire ?

Par extension, les travaux d'aménagement du futur site de Metz, dont on ne connaît toujours pas la date de fin, **ouvrent sur un axe de réflexion : la pérennité des équipes projets. Par exemple, dans le cas de Metz, les réflexions sur le futur site et les travaux sont engagées depuis des années et, de l'équipe projet initiale, ayant suivie l'intégralité du dossier, ne subsiste que le chef du CSM,**

[8] Nous avons eu gain de cause depuis et avons été auditionnés par la stagiaire

La réorganisation de la gestion des OM, une affaire rondement menée

Cette réorganisation de la section Mission et déplacement prévue depuis fin décembre 2018, qui s'insère dans le cadre de la réorganisation des sites de gestion financière de l'Insee nous a été présentée de façon très calibrée. Elle visait à mettre en avant l'accompagnement spécifique des agents concernés à la Direction générale et la redéfinition des postes vers plus d'expertise associée à une baisse de l'effectif (10 →6).
On note cependant que sur 10 personnes seules 2 re-postulent, 6 sont en mobilité auquel s'ajoute un départ en retraite.
Dans le cadre de la campagne de mobilité, ces agents sont dits « prioritaires » nous y seront attentifs. Nous seront aussi vigilants sur la charge induite par ces changements pour les agents qui seront concernés.

L'amiante de MK1

Ce sujet identifié bien avant le déménagement de Malakoff a fait l'objet d'une communication en 2016. En séance nous apprenons qu'un cas individuel, dont l'état de santé se dégrade, a ouvert un dossier pour « maladie professionnelle liée à l'amiante ».

Actuellement, un travail est conduit pour identifier les retraités ayant quitté la Direction générale avant novembre 2016 (800 agents). Il a été expressément demandé de ne pas oublier ceux qui ont fait toute leur carrière à l'Insee .



Quid des autres ? Ceux qui ont occupé MK1 durant les travaux conduits dans les sous-sols et autres lieux… Nous déplorons que des agents susceptibles d'avoir été en contact avec de la poussière d'amiante découverte, entre autre, dans des locaux de stockage de matériel ou d'archive, n'aient pas été destinataires d'une notification individuelle écrite alors qu'un engagement avait été pris en ce sens.

Nous rappelons le suivi nécessaire par la médecine de prévention des agents exposés.

Nos vœux et résultats des votes

Vote du règlement intérieur du CTSCR (vœux 1 et 2)

Vœu n°1

« Les élus en CTSCR demandent que soit remplacé, à l'article 10 du règlement intérieur, le terme « à titre exceptionnel » par « en cas de force majeure » plus explicite.

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CGT)	**2** (CFDT)	**2** (Sud, FO)	

Vœu n°2

« Les élus en CTSCR demandent la correction du 3ème paragraphe de l'article 10 erroné semble t- il dans tous les RI de l'Institut : en effet le Comité quel qu'il soit ou la CAP - se tient si au moins la moitié des représentants du personnel… sont présents ou représentés - et non pas - si la moitié des représentants du personnel … ne sont pas représentés …la séance est levée- ».
Commentaire :Il s'agit de la règle de majorité classique et définie dans le texte fondateur des CT et CAP. Elle vaut aussi pour l'adoption d'un texte.

=> Avis favorable à unanimité

Suivi aménagement White (vœux 3 à 11)

Vœu n°3

« Les élus en CTSCR demandent en urgence que la question des fuites d'eau au niveau de la cantine et du parking soit impérativement prise en considération. Il est dommageable que les fuites constatées aient engendré une dégradation au niveau du restaurant et conduit à la condamnation des places de parking réservées aux véhicules électriques. Outre des problèmes d'hygiène se pose également la question de la sécurité incendie prenant en compte la présence de prises électriques à proximité. »

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°4

« Les élus en CTSCR demandent que les dysfonctionnements des toilettes pour handicapés et autres soient rapidement réglés afin d'éviter que de nouveau des agents restent enfermés.»

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°5

« Les élus en CTSCR demandent le rapport de l'ISST et sa présence dans les GT évoquant White.»

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°6

« Les élus en CTSCR demandent que le nettoyage des sols et bureaux fassent l'objet d'un contrôle accru. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT)		**4** (CGT, Sud, FO)	

Vœu n°7

« Les élus en CTSCR demandent un extrait de l'annuaire intranet éditable, actualisé, par liste de nom ou de bureau comme il en existait un au démarrage de White. Il serait intéressant d'y faire apparaître a minima le N° de bureau et de téléphone. Les élus en CTSCR demandent également un plan simplifié des directions et des départements par étage et par aile afin d'aider les agents à mieux se repérer dans la configuration compliquée de ce bâtiment. »

=> Avis favorable à unanimité

Voeu n°8

« Les élus en CTSCR demandent que le calendrier de rapatriement de la bibliothèque soit donné et des compensations aux agents concernés par les navettes avec MK1.»

=> Avis favorable à unanimité

Voeu n°9

« Les élus en CTSCR demandent un retour du questionnaire en ligne auprès des agents sur l'emménagement à White »

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°10

« Les élus en CTSCR demandent qu'une expertise des temps de réponse et dysfonctionnements de la messagerie soit faite étant donné la perte de temps et le stress engendrés »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
6 (CFE-CGC, CFDT, Sud, FO)		**2**(CGT)	

Voeu n°11

« Les élus en CTSCR demandent que soit mise en place une imprimante couleur en rez de jardin. »

=> Avis favorable à unanimité

Suivi de projet déménagement messin (vœux 12 à 14)

Vœu n°12

« Les élus en CTSCR demandent où en est la mise en place d'un site de secours »

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°13

« Les élus en CTSCR demandent qu'une date soit arrêtée au plus vite pour le déménagement vers la nouvelle gare et une information sur le devenir des shelters. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT,)		**4** (CGT, Sud et FO)	

Vœu n°14

« Les élus en CTSCR demandent s'il est bien raisonnable de ne pas prévoir dès à présent d'astreintes le week-end des élections européennes le 26 mai et dès à présent demandent son inscription au calendrier »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
5 (CFE-CGC, CFDT, FO)		**3** (CGT, Sud)	

Accompagnement des agents dans le cadre de l'emménagement – Prévention des risques professionnels (vœux 15 à 20)

Vœu n°15

« Après des demandes répétées, les élus en CTSCR demandent qu'un médecin de prévention soit nommé sur place à White conformément à la réglementation en vigueur compte tenu du besoin pressant suite aux nombreuses situations qui nous sont signalées et aux évènements récents. »

Commentaire : Le médecin de prévention à Sèvres est apprécié mais la nécessité de la proximité immédiate est une obligation pour réaliser réellement de la prévention. Les problèmes techniques signalés au Fairway doivent être résolus en urgence. Le meilleur service reste toujours la demande de rapatriement du CMS à White. Se rendre à Sèvres nécessite de prendre le métro après 10 bonnes minutes de marche puis le train à Montparnasse puis encore de marcher sur des sols très dénivelés ce qui prend du temps et de l'énergie dont les agents concernés devraient être dispensés.

« Où en sommes-nous des visites quinquennales ?
Rappel vœu du 1 du CTSCR du 7 novembre 2018Les élus en CTSCR demandent que soit rapatrié le CMS au White le plus rapidement possible en se donnant dès à présent les moyens et réservations nécessaires, le besoin étant sur place et l'isolement des agents du CMS en soi un problème supplémentaire .»

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°16

« Les élus en CTSCR demandent une véritable prestation d'expertise suite au rapport sur les chefs de divisions en plus de l'appui d'une stagiaire face à la situation de souffrance avérée de nombreux agents »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
4 (CFE-CGC, CFDT)		**4** (CGT, Sud, FO)	

Vœu n°17

« Les élus en CTSCR demandent un renforcement en quantité et qualification de la prévention : assistance, entretien de carrière, suivi des signalements, réorientation professionnelle et accompagnement des restructurations et mobilités de toutes les catégories d'agents. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
6 (CFE-CGC, CGT, Sud, FO)		**2** (CFDT)	

Vœu n°18

« Les élus en CTSCR demandent que soit lancé un GT du CTSCR notamment sur les 2ème carrière et fin de carrière avec des mesures concrètes.. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
2 (CFE-CGC)		**6** (CGT, CFDT, Sud, Fo)	

Vœu n°19

« Les élus en CTSCR demandent qu'en cas d'évènement grave sur site les collègues demandeurs de soutien puissent bénéficier d'une cellule d'écoute afin de gérer les conséquences psychologiques et l'impact sur le collectif de travail. »

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°20

« Les élus en CTSCR demandent une remise à plat des missions et moyens permettant des redéploiements compte tenu des surcharges de certains secteurs et de la sous-charge d'autres agents ou secteurs avec des arbitrages de priorité.»

=> Avis favorable à unanimité

Transfert en région de l'activité gestion des frais de déplacement du DPFI – accompagnement des agents (vœux 21 et 22)

Vœu n°21

« Les élus en CTSCR demandent à connaître le contenu des missions d'expertise et de pilotage sur les frais de déplacements et l'effectif de l'unité, et à connaître les autres évolutions prévues dans le secteur dépenses.»

=> Avis favorable à unanimité

Vœu n°22

«Les élus en CTSCR demandent quel est le site de gestion retenu pour la DG.»

=> Vœu retiré la réponse ayant été donné en séance

Situation amiante MK1 (vœux 23 et 24)

Vœu n°23

« Les élus en CTSCR demandent que les archives amiantées de la CFE-CGC et FO récupérées de MK1 puissent être stockées dans un local à part des bureaux de vie et à proximité du rez de jardin en respect du principe de précaution.»

=> Adopté à l'unanimité des présents (un représentant CFDT ayant quitté la séance)

Vœu n°24

« Les élus en CTSCR demandent que le processus d'information sur l'exposition éventuelle à l'amiante soit connu des agents afin qu'ils puissent se signaler en cas d'omission (note générale aux agents).»

=> Adopté à l'unanimité des présents (un représentant CFDT ayant quitté la séance)

Divers (vœux 25 à 27)

Vœu n°25

« Les élus en CTSCR demandent qu'il soit mis fin au suivi mensuel des remboursements de transport domicile-travail et que soit appliqué la note de procédure de DGRH adoptée en dialogue social. Il est pour le moins surprenant que faute de réponse à un mél, les remboursements soient suspendus (dans la masse de messages, il peut y avoir des loupés ou en cas d'absence).»

=> Adopté à l'unanimité des présents (un représentant CFDT ayant quitté la séance)

Vœu n°26

« Les élus en CTSCR demandent que les jours de grève pour lesquels les agents dans Sirhius ont une absence indiquée validée ou en cours ne soient pas interpellés. Il s'agit de contrôler seulement les absences injustifiées.»

=> Adopté à l'unanimité des présents (un représentant CFDT ayant quitté la séance)

Vœu n°27

« Les élus en CTSCR demandent la saisine du CHSCT-C sur le suicide de notre collègue avec la mise en place d'une cellule d'écoute.»

=> Adopté à l'unanimité des présents (un représentant CFDT ayant quitté la séance)

Avril 2019

Préfon La retraite complémentaire des agents publics