



COMMUNIQUÉ

MOBILITÉ DES A / RECRUTEMENTS A LA PEP / PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Campagne de mobilité sur des postes de A : quelle stratégie pour l'Insee ?

Cette année, la campagne de mobilité nationale des cadres A se déroule dans **un contexte particulièrement tendu**. En effet, le nombre de postes ouverts dépasse de 90 à 110 le nombre d'agents participant à la campagne. Ceci résulte probablement d'une mauvaise anticipation des départs – à la retraite, en disponibilité, etc –, ainsi que d'un nombre insuffisant de recrutements par la voie du concours. Nous nous interrogeons sur la priorisation faite en amont, qui a conduit à **l'ouverture d'un trop grand nombre de postes, compte-tenu des ressources disponibles**.

Le Secrétariat général publiera la note des affectations ce mercredi 19 avril. Dans le cadre des nouvelles Lignes Directrices de Gestion des mobilités (LDG), les organisations syndicales n'ont plus accès aux informations individuelles des agents, ni aux projets d'affectations en amont de leur diffusion. Nous resterons toutefois très attentifs au **respect des LDG** et à la **surcharge de travail que vont engendrer les postes non pourvus** dans les équipes.

Si vous le souhaitez, agent inscrit dans la campagne de mobilité ou recruteur, n'hésitez pas à nous contacter ! Vos témoignages nous seront utiles dans le cadre du dialogue social avec la Direction de l'Insee pour améliorer le processus actuel.

On parle déjà d'ouvrir **plusieurs dizaines de postes à la Place de l'Emploi Public (PEP)**. Nous sommes inquiets de la priorisation de ces recrutements : tous les postes vacants seront-ils proposés à la PEP sans garantie d'être pourvus in fine ? Nous alertons sur la **surcharge de travail des encadrants** qui devront réaliser les entretiens pour ces recrutements, en particulier sans pouvoir annoncer de niveau de salaire, ce qui ne facilite pas les choses, puis organiser la formation d'agents qui devront s'approprier l'environnement administratif et technique de l'Institut, sans compter la déception des candidats sur des postes qui ne seront finalement pas ouverts. Ceci est **stressant pour l'ensemble des unités concernées**, qui vont attendre pour savoir à quel point elles seront en sous-effectif l'année prochaine. Les déroulés de carrière des agents issus de la PEP, ne disposant pas toujours des compétences techniques pour occuper les postes « cœur de métier », posent aussi question.

À court terme, nous souhaitons qu'**une priorité soit donnée aux contrôleurs principaux de l'Insee qui postuleraient sur des postes d'attachés** et qui en ont les compétences, par rapport à un recrutement à la PEP. En parallèle, en raison de ce déficit de cadres A, nous demandons que l'administration agisse pour **augmenter de façon massive le nombre de recrutements par voie de concours ainsi que le nombre de promotions de B en A.**

Enfin, comme cela est prévu par la **Loi de transformation de la fonction publique**, nous demandons à la Direction de l'Insee d'échanger avec les représentants du personnel sur la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** et de ne pas se contenter d'une information descendante sur le bilan des mobilités en groupe de travail du Comité Social d'Administration (CSA) fin mai comme cela est proposé.

Un mail dédié

dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr@insee.fr

Vos représentants CFE-CGC

Titulaires

Jean-Philippe DE PLAZAOLA,
Sébastien CHÉRON

Suppléants

Catherine PORTAL,
Salvatore DI MARIA

**Des élus mobilisés
pour vous représenter,
vous accompagner !**