

# Campagne de mobilité sur des postes de A : des informations qui en arrière-plan inquiètent

Conformément aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité édictées pour l'Insee, l'administration nous a transmis en tant qu'organisation syndicale représentative des statistiques sur les caractéristiques des agents inscrits dans la campagne de mobilité des A et sur les postes ouverts. Cela fait partie de l'effort de transparence qui accompagne la suppression des compétences des CAP dans le domaine des mobilités, effective depuis le 1/1/20. C'est une petite compensation. Dans l'attente de statistiques sur le bilan des affectations, qui sera discuté en dialogue début juin, nous partageons ici notre analyse sur ces données, alors que la diffusion des résultats des affectations de la campagne 2021 des A est programmée ce vendredi.

## Une "ressource" sous-estimée

Cette année, 821 fiches de mobilité ont été déposées et transmises à la DMC par des agents de catégorie A et B+. En tenant compte notamment des départs en retraite, en formation, en disponibilité ou vers des postes hors liste, l'administration estime à environ 630 (sur les 821), la "ressource", autrement dit le nombre d'agents de l'Insee susceptibles d'occuper à partir de septembre prochain un poste de niveau A. Cette estimation nous semble largement minorée. Elle sous-estime en effet le nombre de cadres A actuellement en mission à la recherche d'un poste ainsi que le nombre de B+ inscrits dans la campagne en capacité d'occuper un poste de A. Nous pensons qu'elle permet surtout à l'administration de passer sous silence la suppression de postes de niveau A en affichant par ailleurs le fait qu'elle a ouvert 663 postes en 2021.

## Adapter davantage les travaux aux ressources disponibles

Nous demandons que l'ensemble des postes ouverts dans cette campagne soient pourvus cette année, notamment les postes ouverts sous le statut "APE" (à pourvoir éventuellement), au nombre de 25. Cela évitera notamment de se retrouver en fin de campagne avec un stock de cadres A non affectés, demeurant sur des missions ad hoc. Certaines compétences qui seraient utiles sur des postes de structure ne sont pas reconnues, il est nécessaire d'adapter davantage les postes aux compétences disponibles ! Il est nécessaire d'accompagner les agents en difficulté au lieu de les laisser s'enliser dans une spirale d'échec.

## Une reconnaissance insuffisante des compétences des B+

Nous demandons à l'administration d'affecter davantage de contrôleurs principaux sur des postes de niveau attaché : il est nécessaire de valoriser davantage les compétences construites par les agents dans leur parcours à l'Insee et parfois en SSM. Cette année, l'administration annonce d'ores et déjà que seule une dizaine d'entre eux seraient affectés, soit à peine 10% de ceux ayant déposé une fiche de mobilité ! Au total on atteindrait ainsi seulement 25-30 agents B+ sur des postes de A. Même si nous sommes conscients des difficultés à adapter l'offre de postes à certaines contraintes individuelles, notamment géographiques, l'effort est insuffisant. Dans ces conditions, le fait de ne pas occuper un poste de niveau A ne doit pas constituer un frein à la promotion, en cohérence avec les LDG des promotions. Nous demandons une réflexion pour une politique RH plus adaptée à la prise en compte des parcours, pourquoi pas des postes "évolutifs" qui pourraient permettre le passage de B+ en A ? L'intention de promotion ne doit pas se résumer à une course effrénée pour occuper des postes de niveau supérieur !

## Recrutements PEP : uniquement lorsqu'ils sont nécessaires !

Nous serons vigilants à l'affectation de titulaires Insee sur les postes mis cette année en APE. L'ouverture vers d'autres compétences est un atout mais nous refusons que les postes relevant du cœur de métier de l'Insee (statistique et informatique) soient proposés systématiquement à la PEP. Les postes APE dont 60 % concernent des postes en SSM ou péri-SSM, ne doivent pas contribuer au sabrage des ressources à l'Insee et plus largement dans le SSP, a fortiori dans une période où l'action de l'État se doit d'être consolidée pour répondre à la demande d'urgence sociale et économique générée par la crise sanitaire.

## Une interrogation sur l'adéquation charges - ressources

Le constat, s'il est établi, d'une ressource interne insuffisante pour répondre à l'offre de postes doit selon nous poser question sur le volume des travaux programmés et notre capacité collective à y répondre avec nos compétences. Sommes-nous encore en capacité de répondre à toutes les missions qui sont fixées dans des conditions de QVT (qualité de vie au travail) acceptables ?

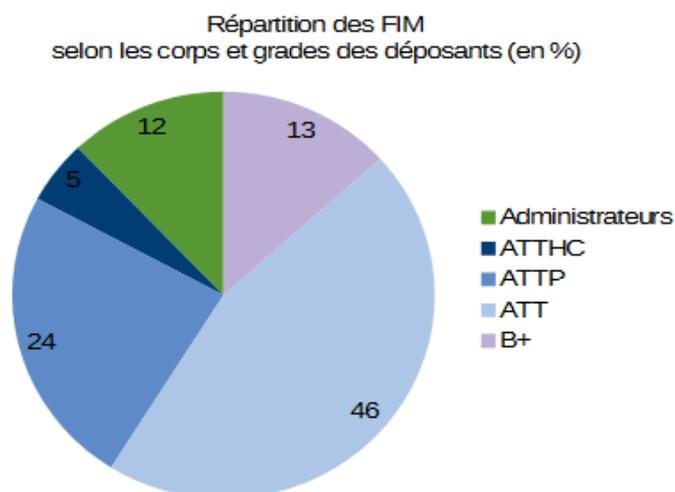
## Les contestations restent possibles, contactez-nous

Si vous pouvez encore faire appel des décisions vous concernant, cela ne passe plus par les CAP. N'hésitez pas à nous solliciter dans le cas où vous souhaiteriez formuler une contestation, nous restons mobilisés pour vous informer et vous conseiller.

## Quelques chiffres sur les postes ouverts et les fiches individuelles de mobilité (FIM) de la campagne 2021

■ 821 FIM déposées

26 % DG et CSM, 42 % DR, 32 % SSM et péri-SSM



Proportion d'agents A ayant déposé une FIM : 35 %

Proportion d'agents B+ ayant déposé une FIM : 13 %

■ 663 postes ouverts

31 % DG et CSM, 43 % DR, 27 % SSM et péri-SSM

33 % de niveau ATT, 43 % de niveau ATTC, 24 % de niveau administrateur

B+ : contrôleur principal

ATT : attaché

ATTC : attaché confirmé

ATTP : attaché principal

ATTHC : attaché hors classe

---

Voir notre dossier sur les mobilités

[http://cfecgcinsee.free.fr/pages/page\\_mobilites.php](http://cfecgcinsee.free.fr/pages/page_mobilites.php)

---



[Pour nous soutenir en 2021](#)  
[cliquer sur l'enveloppe](#)