



Comité technique de réseau Insee du 3 avril 2019

Liminaire

« Aujourd'hui se tient le premier comité technique de réseau dans la configuration résultant des élections professionnelles de décembre 2018.

À l'issue de ces élections, la représentativité de la CFE-CGC est consolidée à l'Insee avec 13,9 % des voix et un siège, dans le contexte d'une participation qui reste élevée, proche de 70 %.

La CFE-CGC Insee remercie l'équipe en charge du projet "élections 2018" pour le travail de préparation accompli en amont des élections. Afin de capitaliser l'important investissement réalisé sur les listes électorales, nous réitérons notre demande de mise à jour en continu d'un annuaire détaillé des agents.

Tout au long de la mandature, la CFE-CGC agira dans le sens d'un dialogue social transparent et équitable au bénéfice des collectifs de travail et des agents, quelle que soit leur position, leur grade ou leur statut. La CFE-CGC inscrit ses actions et ses propos dans une démarche de construction et d'écoute avec l'ensemble des acteurs du dialogue social.

Les tensions aujourd'hui 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 à des solutions pour le bien-être au travail des personnels, pour restaurer la sérénité, la bienveillance dans nos vies professionnelles, et renforcer le sens que nous donnons à nos actions.

La situation positive de l'institut par rapport aux autres directions à réseau, telle qu'elle ressort du baromètre de l'Observatoire interne des MEF, renvoie un optimisme de façade que la CFE-CGC souhaite tempérer. Il ne doit pas occulter en effet les difficultés ou les évolutions négatives qui sont visibles pour certains sujets ou certaines directions de l'Insee.

L'affaiblissement des fonctions support et le déport de tâches administratives de plus en plus nombreuses sur des équipes compressées fait peser sur l'ensemble des agents, et en particulier sur l'encadrement opérationnel de l'institut une chape administrative. Elle obscurcit le sens de nos actions, réduit nos marges d'innovation et notre capacité à mener humainement nos missions, faute de temps. Trop d'outils inadaptés génèrent des lenteurs ou présentent des fonctions redondantes. Trop de procédures pour justifier formellement nos actions ou nos évolutions nous paraissent artificielles. Une multitude de tâches a priori insignifiantes qui mises bout à bout usent notre quotidien sans que le volume de travail par ailleurs soit réduit.

La CFE-CGC demande à cet égard une plus grande sobriété passant par une réflexion systématique, en particulier sur l'utilité de chaque nouvel indicateur.

Notre rôle dans le débat public et la démocratie est l'apport de statistiques fiables, indépendantes et incontestables. Cela n'est pas garanti si nous perdons le sens de nos actions et celui de la responsabilité qui nous est confiée.

La CFE-CGC portera aussi son attention sur une plus juste évaluation des équilibres entre charges et ressources, pour que la soutenabilité des actions conduites par nos collectifs de travail soit restaurée, tant pour les activités pérennes que pour les interventions ponctuelles de plus en plus nombreuses auxquelles ces collectifs doivent répondre. Nous pensons que les managers opérationnels des unités de production constituent un niveau pertinent pour alimenter ces démarches d'évaluation et nous demanderons donc qu'ils soient plus systématiquement associés.

La reconnaissance des compétences est pour la CFE-CGC un autre sujet majeur. Celles de nos techniciens tout d'abord, et en particulier celles de nos contrôleurs. Leurs qualifications et leur expérience lorsqu'ils entrent à l'Insee recouvrent désormais un niveau et une diversité jamais observés, et leur intégration représente aujourd'hui un défi majeur pour l'encadrement, que l'on ne doit plus ignorer.

La reconnaissance des compétences de nos managers de proximité est elle aussi un enjeu : chefs d'unité, chefs de pôle, chefs de service en direction régionale, chefs de division à la direction générale, auxquels est confiée la mission de faire le lien entre la mise en œuvre des orientations stratégiques et le bien-être au travail de tous. Celles enfin des managers stratégiques, qui doivent dans un contexte humain de plus en plus tendu faire le choix aujourd'hui nécessaire des travaux que nous devons préserver.

Nous maintenons donc notre demande d'une mise en oeuvre du Rifseep pour les agents de catégorie A de l'Insee, en 2020 au plus tard.

Merci pour votre attention. »