



Comité technique de réseau Insee du 19 octobre 2022

Liminaire

« Monsieur le Président,
mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Nous vous rappelons pour commencer le voeu adopté à l'unanimité des organisations syndicales que nous avons formulé lors du précédent Comité technique de réseau (CTR) demandant l'organisation d'un groupe de travail (GT) sur l'efficience du dialogue social à l'Insee. En effet, même si nous sommes tous d'accord pour convenir que les sujets RH traités aujourd'hui ne peuvent pas attendre, ce 5ème CTR de l'année, le 21ème de la mandature est programmé à un moment où les organisations syndicales et le Secrétariat général sont sous forte tension avec la préparation élections professionnelles. Nous craignons logiquement que les conditions ne soient pas réunies aujourd'hui pour un dialogue efficace mais nous espérons nous tromper.

Sur l'organisation du DRH, nous déplorons [comme nous l'avons déjà formulé le 31/3](#) avant le boycott du CTR par une majorité d'OS la suppression du poste de délégué à l'encadrement supérieur, suppression ressentie comme brutale et sans concertation dont nous avons eu connaissance par l'intranet. Au-delà de l'absence de dialogue nous ne comprenons pas l'urgence d'un tel changement alors que les débats concernant l'avenir des corps techniques dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique ne sont toujours pas aboutis. Plutôt que d'ajouter une charge aux fonctions rattachées au chef de la division DMC / DME nous demandons de renforcer humainement cette division pour qu'elle puisse mieux faire face aux difficultés des campagnes de mobilité et de promotion. La suppression des prérogatives des CAP en la matière aurait dû conduire à ce mouvement et non à viser de nouveaux gains de productivité.

CTR 19/10/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite)

Les agents que nous rencontrons et qui nous parlent sont demandeurs d'un suivi de leur carrière, de conseils et de pouvoir échanger humainement par le biais de rendez-vous téléphoniques, en zoom ou mieux par des rencontres présentes, avec les référents de la division DME. Nous ne remettons pas en cause les agents de la division et nous sommes convaincus qu'ils font leur maximum. Mais ont-ils encore le temps de répondre à toutes les demandes sans déborder d'un cadre horaire raisonnable ? En lien avec ce sujet, nous voulons rappeler ici les inquiétudes que nous avons formulées dans notre [communiqué du 7/4/22](#) sur les risques que nous percevons pour le déroulement de la campagne de mobilité des A à la DG et en SSM, avec de nombreux postes risquant de demeurer inoccupés à l'issue de la campagne. Quels enseignements en ont été tirés ? La nouvelle organisation permettra-t-elle de faire face aux éleas des campagnes ?

Le document de 3 pages intitulé "projet de protocole de protection des données RH" n'intègre aucune référence au handicap et nous en sommes étonnés. Le sujet mobilise pourtant comme l'illustre [la HMI que nous avons organisée le 12/9/22](#) qui a réuni plus de 80 agents. Par ailleurs nous aurions voulu que vous apportiez des précisions sur la gestion des comptes rendus individuels et leur archivage électronique ou papier. De nombreux encadrants se posent la question de ce qu'ils doivent ou non conserver et sous quelle forme, en lien en particulier avec les changements de poste.

Concernant les carrières des agents de catégorie B à l'ordre du jour de ce CTR, nous voudrions tout d'abord rappeler nos préoccupations déjà exprimées devant vous en [CTR le 31/1/22](#) puis à travers notre [communiqué du 28/3/22](#) concernant la situation de la promotion 2021/2022 du Céfil.

Les modifications induites par le [décret du 31/8/22](#) auquel vous faites référence dans le document préparatoire n°3 de ce CTR ne les résolvent malheureusement pas. Pire, elles accroissent les injustices perçues par nos collègues. Nous les avons écoutés et nous avons pris le temps d'expertiser la situation : nous pensons que ce sentiment est l'expression d'un malaise légitime. Pour de nombreux contrôleurs de 1ère classe, le reclassement qu'ils viennent de subir accroît le temps d'attente pour passer le concours de principal, jusqu'à 4 ans pour certains, c'est inacceptable ! Quand on pense que ces modifications statutaires visaient à améliorer la carrière ! Tout au moins étaient-elles affichées comme telles !

Nous demandons que tous les contrôleurs puissent présenter le principalat au plus tard l'année où cela était prévu avant la mise en oeuvre du décret.

Pour ce qui est du bénéfice de ce décret pour les contrôleurs de 1ère classe, nous serions curieux de savoir combien de contrôleurs se situent à l'Insee au 2 premiers échelons, autrement dit combien sont réellement bénéficiaires de la mesure ? Pouvons-nous attendre des avancées pour les contrôleurs principaux qui souvent remplissent des fonctions de corps supérieur et la plupart du temps sans reconnaissance significative ?

Au delà de ces constats et de ces questionnements, personne ne s'y retrouve plus dans ces échelons qui retranscrivent bien mal désormais l'expérience des contrôleurs de l'Insee. Nous vous demandons donc une réflexion pour que les références faites à l'ancienneté ne soient désormais plus fondées sur les échelons. Nous suggérons que des simulations soient faites sur l'ancienneté à l'Insee ou par rapport au grade.

Le sentiment de démotivation gagne malheureusement du terrain dans un corps qui représente environ 50 % des effectifs des agents à l'Insee. Cela se répercute dans les équipes et est ressenti par les encadrants de proximité. Nombre de nos collègues contrôleur ont le sentiment d'être freinés chaque fois qu'intervient une révision statutaire. Cela a déjà été le cas pour les reclassements induits par le décret de 2017. Nous vous remercions pour votre attention particulière sur ce sujet et nous vous demandons de confier de toute urgence au Département des ressources humaines la mission de trouver des voies concrètes pour résoudre ces injustices.

Plus largement, la CFE-CGC Insee demande une réflexion de fond sur la carrière des agents de catégorie B englobant les grilles indiciaires, une meilleure identification des métiers, une valorisation accrue des compétences, la révision des modalités des concours et en particulier de la RAEP, dispositif frustrant car trop coûteux pour le nombre de places offertes, ce que nous avons récemment exprimé aux rapporteurs de l'IG qui nous ont interrogés. Nous demandons aussi pour les contrôleurs une révision du niveau du Rifseep mis en place il y a déjà 5 ans.

CTR 19/10/22 (liminaire de la CFE-CGC Insee, suite et fin)



Dernier sujet, celui des frais de déplacement sur Montrouge que nous avons soulevé comme d'autres OS lors du GT du CTR du 6 septembre dernier et que nous avons déjà soulevé par un courriel adressé à l'UCAT le 20 juillet.

Nous vous alertions au sujet des indemnités de remboursement des frais d'hébergement sensés inclure le petit-déjeuner, qui ne correspondent plus à la réalité des tarifs pratiqués par les hôtels. Les tarifs proposés par l'hôtel Paris Malakoff Parc des expositions avec lequel l'Insee avait jadis un accord sont illustratifs de ce propos. Ainsi, pour 5 nuits début septembre, le tarif de la nuitée y c. petit-déjeuner qui nous est proposé aujourd'hui dépasse 150 euros, soit 67% au-dessus du plafond. Il ne s'agit pourtant pas d'un hôtel luxueux. En dehors de l'hôtel « séjour et affaires » de Malakoff signalé dans la fiche sur Symphonie, malheureusement très souvent complet à moins de réserver plus d'un mois à l'avance, il n'est plus possible de trouver un hébergement correspondant à des tarifs cohérents avec les plafonds de remboursement réglementaires. Les contraintes supplémentaires dont nous avons eu collectivement connaissance fin 2021 en lien avec les réservations d'hébergement sur la plate-forme Airbnb ont accru encore cette tension. De nombreux agents s'arrachent aujourd'hui les cheveux pour trouver un hébergement quand ils n'ont pas la chance de pouvoir être hébergés par leur famille ou par des amis. Au final cela induit une inégalité de traitement entre les agents : ceux qui peuvent se loger gratuitement et les autres, ceux qui ont les moyens de se loger et les autres.

Nous avons bien entendu conscience que l'Insee n'a pas directement la main pour faire évoluer un décret et un arrêté portant sur l'ensemble de la fonction publique. Cependant des leviers existent voir l'[article 5 du décret n°2006-781](#), notamment les démarches communes possibles entre administrations. Avez-vous engagé des démarches ?

Merci pour votre attention. »

Les vœux de la CFE-CGC Insee au CTR du 19/10/22

Vœu N°1 :

"Les élus en CTR demandent le rétablissement d'un poste dédié aux carrières des agents relevant de l'encadrement supérieur ainsi que le renforcement des moyens humains de la division DME pour la conduite de ses missions de suivi des carrières et de gestion des mobilités et des promotions."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
UNANIMITÉ			

Commentaire : l'argument de l'administration pour justifier la fusion de la fonction assurée par le délégué à l'encadrement supérieur avec le poste de chef de la division DMC / DME est la réforme de la haute fonction publique. Or celle-ci n'est pas aboutie pour les corps techniques (dont les administrateurs et les IG de l'Insee). L'argument de l'administration tombe donc et nous le lui avons indiqué.

Vœu N°2 :

"Les élus en CTR demandent que la Direction de l'Insee prenne les mesures nécessaires pour que les contrôleurs de l'Insee puissent passer les concours ou prétendre aux avancements de grade au plus tard dans les conditions qui prévalaient avant la mise en oeuvre du décret du 31/8/22 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
UNANIMITÉ			

Commentaire : la Direction de l'Insee partage le constat que le décret du 31/8/22 souffre d'une malfaçon et indique l'avoir signalé à Bercy. Elle remercie les organisations syndicales dont nous faisons partie de lui avoir signalé ce problème. Elle indique partager notre préoccupation et nous suggère d'en référer à nos fédérations afin de peser au maximum pour engager une révision rapide du décret. L'administration suggère deux voies : 1/ la révision du décret ou 2/ la modification des critères de passage du concours B principal. Autre sujet : nous soulignons l'incohérence apparente entre le site internet et Symphonie d'une part et les LDG d'autre part concernant l'accenté requise (5 ou 6 ans dans le 1er échelon). L'administration a demandé à la division politique des ressources humaines une expertise et reviendra vers nous prochainement.

CTR 19/10/22 (voeux de la CFE-CGC Insee)

Voeu N°3 :

"Les élus en CTR demandent l'ouverture d'une réflexion sur la carrière des contrôleurs de l'Insee, recouvrant les critères de promotion, la définition des métiers, la valorisation des compétences, les débouchés vers la catégorie A et le Rifseep."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
9		1 (FO)	

Commentaire : l'abstention est motivée par une interrogation sur la notion de métier.

Voeu N°4 :

"Les élus en CTR demandent que des moyens soient mobilisés pour proposer rapidement aux agents de l'Insee qui se déplacent à Montrouge une offre élargie d'hébergements, cohérente avec les plafonds de remboursement des missions fixés par l'arrêté du 4/7/2006 modifié par l'arrêté du 11/10/2019."

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
UNANIMITÉ			

Commentaire : la direction demande à l'UCAT de travailler sur ce sujet. Nous demandons à l'Insee de se rapprocher d'autres administrations pour trouver des solutions d'hébergement, en particulier nous faisons référence aux Cercles militaires et foyer de la Défense..