



Madame la Secrétaire Générale,

Tout d'abord, nous vous remercions de votre déplacement à la Direction régionale d'Occitanie qui va vous permettre de mieux comprendre les problématiques locales dans un contexte difficile.

La Direction régionale d'Occitanie comprend deux établissements : Toulouse et Montpellier comptant 296 agents dont 58 enquêteurs, soit une des directions régionales ayant les effectifs les plus importants. La Direction diversifie ces travaux avec la présence de 5 pôles nationaux ce qui montre la confiance de la Direction Générale et la compétence des agents des deux établissements.

Nous profitons de votre déplacement pour vous sensibiliser sur trois sujets qui nous paraissent majeurs.

### **Ressources humaines – la gestion des effectifs à l'Insee**

Dans un contexte de tension dans les équilibres de charges-ressources au sein des différentes directions, l'Insee a ouvert la possibilité de recrutement soit de CDD, soit d'agents au sein de la fonction publique via le portail Choisir le Service Public (CSP). Cette ouverture est effectivement une solution pour palier un déséquilibre. Toutefois, elle entraîne une charge de travail supplémentaire (calendrier décalé par rapport aux mobilités) et peut avoir des conséquences à court terme suite à des départs non prévus et peu de temps pour réagir pour les équipes concernées. Nous tenions à vous alerter sur ce point qui nous semble important en plus du problème de la charge de travail toujours plus importante au sein des équipes.

### **Les campagnes de mobilité – un manque de stratégie au sein des établissements**

Les campagnes de mobilités B-C puis A se succèdent année après année avec un sentiment de manque de stratégie de mobilité à moyen terme pour les agents au sein de la direction. En effet, les agents ont de moins en moins une réflexion collective dans le cadre de leur mobilité et sont en manque de sens. Le manque de diversification notamment sur le Site de Montpellier inquiète les agents et favorise un comportement individualiste. Les élus CFE-CGC souhaiteraient qu'une réflexion RH soit menée afin de redonner du sens collectif aux agents. Une des solutions serait de rendre le déroulement des campagnes de mobilité moins opaque et qu'un réel accompagnement et suivi des agents soit fait dans leur démarche de mobilité à moyen terme.

### **Densification des locaux – une opportunité pour tester de nouvelles organisations**

Les élus CFE-CGC souhaitent donner au projet de densification sur le site de Toulouse l'occasion de tester de nouvelles façons de travailler dans un contexte où le monde de travail évolue. Certes le projet de densification entraînera des bureaux plus petits. Mais les agents peuvent accepter des

sacrifices si des bénéfiques sont présents ! Nous souhaitons que les agents gagnent en qualité de vie au travail. Le lieu de travail doit être un lieu agréable où les agents se sentent bien. Ce projet peut être par exemple l'occasion de développer l'équipement de bureaux debout-assis dont les bénéfices pour lutter contre les troubles musculo-squelettiques ne sont plus à démontrer. Nous souhaiterions que le test d'un tapis de marche soit possible. Cet équipement testé à la Direction régionale de Normandie est très apprécié par les agents : il permet de lutter contre la sédentarité fortement associée à nos métiers. Nous sommes également attentifs sur ce projet de densification à la présence d'espaces de convivialité pour permettre aux agents d'échanger entre eux et favoriser la cohésion d'équipe et l'appartenance à l'Institut.

**Par solidarité avec l'action intersyndicale de boycott du dialogue social national, les élus CFE-CGC de la DR d'Occitanie ont décidé de ne pas participer à la rencontre programmée ce jour.**