



COMMUNIQUÉ

DIALOGUE SOCIAL / GT CSAR / RESSOURCES HUMAINES / TÉLÉPHONIE

La CFE-CGC s'interroge sur la stratégie à moyen terme concernant les fonctions ressources humaines dans les directions régionales

Un groupe de travail du comité social d'administration de réseau (GT du CSAR) s'est tenu le **mardi 14 janvier**. Ont été notamment abordés l'expérimentation de la mutualisation des fonctions ressources humaines (RH) dans les directions régionales (DR), les bilans de la formation à l'Insee et au Cefil, ainsi que le transfert de la cellule téléphonie de Lille à Metz.

L'**expérimentation de la mutualisation des fonctions RH en DR** a été brièvement présentée par l'administration. Certes, les métiers RH évoluent, de nouveaux outils de gestion ont été mis en place ces dernières années et sont utilisés depuis (Mouv'in, Sifor...). Néanmoins, c'est bien le ratio gérants/gérés que la direction veut diminuer, tout en affichant l'objectif d'améliorer l'efficacité et le service rendu aux agents par un renforcement de l'expertise. La direction de l'Insee considère que ce ratio est trop élevé à l'Insee. Pour autant, elle ne communique aux organisations syndicales ni sa valeur, ni la cible à atteindre, ni aucune donnée de comparaison avec d'autres administrations.

Le CD PTT du 13 novembre 2024 cible une baisse d'une douzaine d'ETP dans les prochaines années pour les effectifs des SAR. La direction de l'Insee a choisi comme méthode de laisser en 2025 les directions régionales procéder à des expérimentations locales, dont certaines sont déjà mises en œuvre dans des établissements.

La CFE-CGC regrette que la stratégie globale ne soit pas clairement affichée et assumée :

selon nous, il s'agit davantage d'un objectif de centralisation des fonctions RH que de mutualisation. En effet, mutualiser, c'est partager. Il nous semble qu'il serait plus efficace de repérer les fonctions et postes concernés, d'harmoniser les pratiques et de redéfinir des postes en professionnalisant les agents sur certaines fonctions.

En regard des éléments qui nous ont été transmis, la CFE-CGC craint que la cible réelle de réduction des effectifs des SAR soit bien supérieure à 12 ETP. **La CFE-CGC demande de la transparence à la direction de l'Insee**. Nous souhaitons des effectifs en nombre suffisant pour assurer une continuité de service et une diversité de postes dans tous les établissements de l'Insee, notamment dans les unités en charge des services de proximité (DSP).

Les documents faisant le **bilan de la formation à l'Insee en 2023 et au Cefil pour 2023/2024**, avaient été transmis aux représentants du personnel mais n'ont pas été présentés lors du GT. Si nous avons souligné la qualité du bilan du Cefil, nous avons déploré la légèreté et le délai de production du bilan formation 2023 de l'Insee.

Nous avons noté que le nouveau marché des **formations managériales** ne sera opérationnel qu'en fin d'année 2025. Cela fera donc 2 ans que l'institut ne propose pas à ses cadres des formations sur ce thème par l'intermédiaire d'un marché national.

Nous déplorons également l'absence de réelle **animation du réseau des responsables formation** depuis 2 ans. L'administration indique vouloir y remédier en 2025.

Enfin, nous avons interpellé l'administration sur le dispositif très restrictif à l'Insee d'utilisation du **congé personnel de formation (CPF)**, que tout agent alimente au fil des ans pour disposer de droits. Seuls 8 agents à l'Insee en ont bénéficié en 2023 ! C'est pourquoi **la CFE-CGC demande à disposer de données sur le CPF** à l'Insee ces dernières années (nombre de demandes, nombre de refus, motifs de refus,...) afin de comprendre ce qui bloque.

Au-delà de la communication faite sur Symphonie, **la CFE-CGC demande à l'administration de favoriser l'acquisition de compétences des agents de l'Insee par le biais du CPF**, y compris en suivant des formations sans lien direct avec le poste occupé. La richesse de l'institut est la richesse des compétences et savoirs de ses agents !

Sur le **transfert à Metz de la cellule téléphonie** qui gère la téléphonie fixe et mobile de l'Insee - activité atypique au sein du SNDI de Lille car activité de production dans un service dont la mission est le développement - **la CFE-CGC sera attentive aux trois agents concernés de Lille** qui doivent être affectés sur un nouveau poste. Nous avons noté que le poste de *product owner* « messagerie-téléphonie » est ouvert dans la campagne des A sur 3 sites : Nantes, Metz et Montrouge. La DSI a indiqué que cela permet d'élargir les possibilités de recrutement de candidats ayant le profil adéquat.

La réunion s'est terminée par le projet de **calendrier de dialogue social** en 2025. Si vous pensez que certains sujets collectifs doivent être discutés en dialogue social national, **n'hésitez pas à nous contacter** par mail (dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr) ou via notre formulaire de contact sur notre site (<https://cfecgcinsee.org/contact/>).

Pour nous contacter

dg75-syndicat-national-cfe-cgc@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
et vous accompagner !**