

## PUBLICATION CONTRAT BUDGÉTAIRE PLURIANNUEL

### SOMMAIRE

Contrat budgétaire pluriannuel  
Disponibilité et mise à disposition  
DIADEM  
Base de CV  
Observatoire interne des MEF,  
Résultats INSEE

Le contrat budgétaire pluriannuel entre l'Insee, le Secrétariat Général des ministères et la Direction du Budget fixe pour les années 2019 à 2022 les baisses d'effectifs à réaliser à l'Insee (67 ETP chaque année), la cible d'effectifs inscrite en loi de finances 2019, ainsi que la trajectoire budgétaire.

Dans ce cadre, il définit les 3 grandes orientations stratégiques de l'Insee pour les 3 années à venir :

- La modernisation des enquêtes auprès des ménages et les enquêtes sur les prix à la consommation. Celle-ci se décline en 3 projets (le multimode, les nouveaux échantillons et les nouvelles zones d'enquêtes, l'intégration des données de caisses dans le calcul de l'indice des prix à la consommation).

- L'innovation et la dématérialisation pour construire les statistiques d'entreprises.

Cet axe se traduira par le projet de nouvelle gestion du répertoire des entreprises et des établissements Sirene et par le nouveau protocole d'enquête sur la fréquentation touristique par voie dématérialisée.

- Faire parler les chiffres et aller au-devant de tous les publics en développant l'offre de contenus vidéo présentant les principaux résultats d'études.

**La CFDT et la CFTC rappellent que les importants projets en cours à l'Insee nécessitent un investissement conséquent en temps, en personnel et en moyens financiers avant leur stabilisation et la réduction de ces moyens.**

Plusieurs projets nous ont déjà montré qu'il ne fallait pas supprimer les postes avant leur finalisation : le multimode avec l'arrêt brutal de CAPI3G, le REU avec le rappel en urgence de collègues en soutien et le recrutement de vacataires.

**Ces perspectives de baisses d'effectifs et de moyens nous inquiètent.**

**La CFDT et la CFTC alertent la Direction sur les conséquences qu'elles auront sur les agents déjà éprouvés par la Réforme Territoriale.**

ETP	2018	2019	2020	2021	2022
Schéma d'emploi	-82	-67	-67	-67	-67
Plafond d'emploi	5308	5245	5178	5111	5044

En M €	LFI 2018	LFI 2019	2020	2021	2022
Autorisation d'engagement Hors salaire	88 929 203	71 458 291	61 751 205	70 482 760	63 944 884
Crédits de paiement Hors salaire	79 485 755	69 932 905	64 264 223	65 880 452	66 814 878
Salaire hors	271 640 414	269 469 510	268 453 021	269 364 034	268 123 345

*Baisses d'effectifs et budget pluriannuel*





## DISPONIBILITÉ ET MISE À DISPOSITION

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il existe trois types de disponibilité :

- La disponibilité d'office (suite à maladie, en attente de réintégration...)
- La disponibilité sous réserve des nécessités de service (convenances personnelles, création d'entreprise, ...)
- La disponibilité de droit (disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, suivre son conjoint...)

La durée est variable selon le type de disponibilité, et peut être renouvelée selon le motif.

À l'expiration d'une disponibilité d'office, le fonctionnaire, s'il n'a pas pu bénéficier d'une mesure de reclassement,

est, soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

À l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.

À l'expiration d'une disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son grade.

### PLUS D'INFOS PAR LÀ ▶▶

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544>

### À noter :

Seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité. Toutefois, un contractuel peut bénéficier d'autres congés, accordés de droit ou sous réserve des nécessités de service pour

des motifs identiques à ceux prévus pour disponibilité.

Un décret publié le 28 mars 2019 permet désormais à un fonctionnaire de l'État, de la Territoriale ou de l'Hospitalière placé en disponibilité sur sa demande de conserver ses droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant cinq années au maximum s'il exerce une activité professionnelle durant cette période.

### PLUS D'INFOS PAR LÀ ▶▶

[service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539](http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539)  
[legifrance.gouv.fr/uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/disponibilite-de-nouveaux-droits-srv1\\_671883](http://legifrance.gouv.fr/uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/disponibilite-de-nouveaux-droits-srv1_671883)

## LA MISE À DISPOSITION

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

La rémunération correspond à celle de son emploi dans le corps d'origine et elle est versée par l'organisme d'origine.

À noter : L'avantage est le maintien de salaire et prime, mais il n'y a par contre pas de double carrière: donc pas de possibilité de passer ni concours ni examen professionnel de l'administration d'accueil.

### PLUS D'INFOS PAR LÀ ▶▶

[service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551](http://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551)

## DIADEM

Le processus de dématérialisation du dossier individuel de chaque agent (DIA) est en cours à l'Insee. Il se fera pour l'ensemble des agents du ministère.

La DGFIP, l'Insee et la DGDDI (les Douanes) seront pilotes sur ce projet.

### OBJECTIFS

- sécuriser et faciliter la gestion des dossiers.
- fluidifier le flux d'informations.
- assurer la traçabilité des demandes de l'agent et l'accès à son dossier.
- faciliter et sécuriser la portabilité du DIA.
- Réduire les coûts de gestion.
- économiser du papier.

### FONCTIONNALITÉS

- la dématérialisation des pièces comptables (quasi toutes les pièces).
- le versement automatique des pièces dans le DIA dès signature de l'acte dans

Sirhius. Cette possibilité est étendue aux états liquidatifs.

- la notification automatique des actes à l'agent par envoi d'un message lui enjoignant de consulter Sirhius. Pour tenir compte des agents n'accédant pas à Sirhius, le gestionnaire pourra ajouter des destinataires et une pièce jointe.
- la possibilité de transmettre des pièces via Sirhius (fonction actuellement supportée par l'OGD).
- le dépôt pour autrui pour les FRHL (gestionnaires RH locaux).
- l'exportation de tout ou partie du DIA sous format de fichier PDF pour les agents n'accédant pas à Sirhius.
- l'ouverture de Sirhius aux enquêteurs pour qu'ils puissent déposer des pièces et consulter leur dossier.

Il est prévu une fonction d'exportation pour mettre à disposition tout ou partie des dossiers des agents.

Les dossiers médicaux et les déclarations d'intérêts ne seront pas dématérialisés.

## ACCÈS AU DIA VIA SIRHIUS

Ont accès au DIA via Sirhius les agents, les gestionnaires RH locaux et nationaux (FRHL et FRHN), le CSRH et les représentants du personnel.

Les enquêteurs accèderont également à leur DIA via Sirhius.

Ils auront accès à Sirhius à partir de l'été prochain, mais il n'est pas prévu de leur donner l'accès au dépôt de congés.

**La CFDT et la CFTC demandent que les enquêteurs puissent déposer leur demande d'absence dans Sirhius. Ce qui constituera une simplification non seulement du suivi et de la validation pour les DEM et sites Prix, mais également de la gestion pour les RH.**

Les managers n'accèderont pas au DIA.

## CALENDRIER



- juillet 2018 : création de DIADEM.
- fin 2018 : développement de la transmission de pièces via Sirhius (faite pour la DGFiP).
- avril 2019 :
  - développement de la dématérialisation des pièces comptables,
  - décision du calendrier de déploiement à l'Insee,
- octobre 2019 : développement du

versement automatique des actes Sirhius au DIA et de la notification automatique des actes et signatures des actes liquidatifs dans Sirhius.

Une mission a été lancée à Metz sur DIADEM et un groupe de travail teste les différentes fonctionnalités.

## NUMÉRISATION ET DESTRUCTION

La numérisation des dossiers est en cours. Il n'est pas prévu de numériser tout le stock papier existant à l'heure actuelle. Il disparaîtra progressivement avec les départs en retraite.

Actuellement, toutes les pièces versées dans les dossiers des agents sont gardées jusqu'à 4 ans après le départ à la retraite

de l'agent. Ces pièces sont ensuite versées aux archives nationales pour seulement celles qui sont légalement à conserver sans limitation de durée. Pour les autres, elles seront détruites (ex : les arrêts maladie se conservent 2 ans après la fin de l'arrêt maladie).

## COMMUNICATION FORMATION

Une journée de formation-informations est prévue pour les chefs de DSP et les Responsables RH.

Une com'interne et un guide est en cours d'élaboration pour les agents.

Le cap Insee 2025, dans son orientation « Faire preuve d'agilité et de sobriété », propose parmi ses objectifs une action visant à faire connaître la diversité des parcours professionnels et accompagner chaque agent dans la construction de sa carrière.

Pour cela, la Direction souhaite mettre en place un outil informatique de gestion de CV et de dossiers de compétences à disposition des acteurs RH.

Une expérimentation s'effectuera sur une base de volontariat auprès des agents de catégorie B et C dans les Directions régionales des Pays de la Loire, de la Nouvelle Aquitaine et du CSM au début de l'automne 2019, pour une durée de 1 à 2 ans.

Le choix de l'outil retenu se fera à partir d'un cahier des charges selon ses fonctionnalités techniques et son coût.

Ce sont les agents eux-mêmes qui alimenteront leur CV et qui constitueront la base de données de l'outil. Ils le mettront à jour de façon déclarative depuis leur poste de travail.

Cette base sera alimentée avec des référentiels métiers Insee et des référentiels de compétence par l'intermédiaire d'une interface Web disposant de filtres et de champs de recherche.

La Direction propose qu'elle soit rendue accessible uniquement au CPP (Conseiller en parcours professionnel), au RRH (Responsable Ressources Humaines) et au chef de SAR/CPAR.

Une information est prévue dans les comités techniques, puis un bilan sera présenté à l'issue de l'expérimentation au CTR.

**Pour la CFDT et la CFTC, le chef de SAR et le RRH sont des recruteurs et n'ont pas à avoir accès à cette base de données, la confidentialité étant nécessaire.**

L'acquisition d'un tel outil pose question sur sa nécessité et sa finalité réelle.

Ce projet, une fois de plus, tend à déshumaniser nos pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Il semble à ce jour en être réduit à la seule expression des besoins. Un état des dispositifs locaux existants de gestion des compétences aurait préalablement été bienvenu.

En effet, lors des mobilités internes, il est déjà possible de fournir un CV lors du dépôt des candidatures sur les postes ouverts et d'avoir un entretien avec le CPP pour être conseillé sur ses choix et faire valoir ses compétences.

Après chaque changement de poste, un entretien a lieu avec lui pour faire le point sur les formations.

Pour faciliter leur travail de CPP, plusieurs d'entre eux ont mis en place de petits outils informatiques.

De même, lors de l'arrivée des agents dans leur établissement d'affectation, certains directeurs ou chefs d'établissement les reçoivent pour échanger sur leurs attentes, leurs compétences et leurs capacités. La plupart d'entre eux demande un CV avant cet échange pour faciliter le choix de leur première affectation.

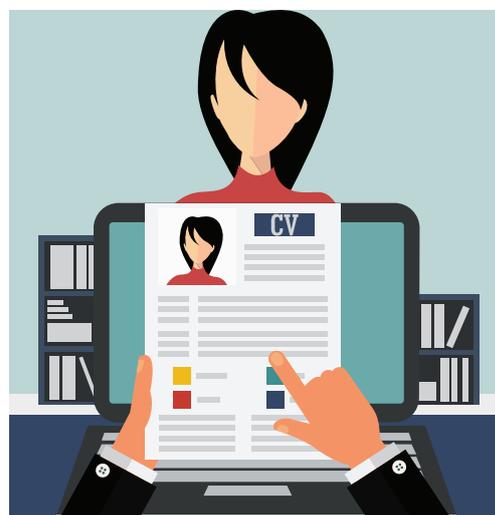
Il apparaît donc important d'harmoniser les pratiques, de sécuriser et réglementer les outils des CPP. Pour cela, un avis de la CNIL est attendu.

**La CFDT et la CFTC s'interrogent sur la qualité et la fiabilité de cette base de CV, celles-ci ne reposant que sur l'expression déclarative des seuls agents.**

Elles soulignent la difficulté pour les agents des SAR/DSP, et surtout de l'informatique, de changer de poste. Un tel outil risque par ailleurs d'accentuer le cloisonnement et la placardisation des agents, surtout s'il est rendu accessible aux recruteurs.

Le CPP a pour rôle de conseiller, d'une part les agents dans leur évolution de carrière, au sein et en dehors de l'Insee, d'autre part le comité de Direction dans la gestion des ressources humaines.

**Pour la CFDT et la CFTC, ce projet risque de modifier profondément ce rôle du CPP, alors que celui-ci est très important pour la gestion des emplois et des compétences.**



# OBSERVATOIRE INTERNE DES MEF

## RÉSULTATS INSEE

L'enquête pour l'Observatoire interne du Minefi s'est déroulée du 19 octobre au 23 novembre 2018 auprès de l'ensemble des agents des ministères Économiques et financiers et 37,3% des agents des MEF ont répondu.

À l'Insee, le taux de participation est de 41 % dont 46 % pour les enquêteurs. Il est globalement en baisse de 5 points, avec des pics de baisse à la DDAR, au Secrétariat général, à la DMCSI, en Normandie et dans le Grand Est. Seule la participation des enquêteurs est en hausse avec + 8 points.

Si la participation à l'observatoire continue à s'éroder, la fiabilité des résultats tendra à devenir critique..

**La CFDT et la CFTC interrogent la Direction sur l'utilisation concrète des résultats de cet observatoire. La mise en place d'un plan d'actions (en lien avec les Duerp) à partir des problématiques soulevées par les agents ayant répondu permettrait de le rendre plus utile et attractif.**

La Direction décidera des suites à y donner.

Les résultats obtenus permettent une analyse, par corps, par département de la DG et par Direction Régionale. De manière transversale, on peut relever les éléments suivants :

Deux mondes de plus en plus éloignés et hétérogènes se côtoient à l'Insee. Les agents de catégorie A, au fait des sujets et se sentant impliqués dans leur réalisation, sont confiants sur leur avenir.

Pour les autres, et en particulier les agents de catégorie C et les enquêteurs, les changements, même s'ils semblent être ressentis comme positifs pour l'Institut, sont sources d'inquiétude .

**La CFDT et la CFTC insistent sur le danger qu'il y a à rester passif face à cette situation dont les conséquences peuvent être importantes que ce soit en termes de gestion d'équipe, de motivation des agents mais aussi de santé globale de ceux-ci.**

Ils sont pour l'heure toujours très engagés professionnellement et satisfaits de travailler à l'Insee, mais ressentent une perte de motivation.

Une véritable gestion des compétences, via notamment la formation est aussi essentielle pour que chacun puisse se sentir accompagné dans les évolutions nombreuses de nos métiers, et puisse envisager son activité dans les 5 à 10 ans à venir.

**La CFDT et la CFTC rappellent une nouvelle fois que tous les agents doivent être informés des changements et qu'il est important de les faire avec eux.**



Les agents ont le sentiment que le fonctionnement des services est efficace à 60 %, en progression chez les enquêteurs, mais en forte baisse en Bretagne, à la Réunion, dans le Centre-Val de Loire et dans le Grand Est.

Les agents indiquent que les missions sont globalement bien définies (71%), les objectifs individuels clairs (75%) et les marges de manœuvres et d'autonomie suffisantes (76%).

Ils déplorent par contre le manque de clarté des processus de décisions. Ils sont sceptiques quant à la simplification des processus et des organisations et ont le sentiment que la maîtrise des coûts n'est pas une préoccupation partagée.

Les agents indiquent disposer des outils nécessaires à leur travail (69%), mais ils

sont en attente d'outils informatiques adaptés à un travail nomade.

Le niveau de stress est en augmentation depuis 2 ans, noté en moyenne de 6,1 sur 10.

Il est plus élevé pour les A , les A+, les encadrants et la DDAR que pour l'ensemble des autres agents de l'Insee.

La note sur la qualité de vie au travail est toujours bonne et évaluée à 6,5 sur 10. Elle s'érode à la DSE et à au CSM. Elle est en dessous de la moyenne Insee à l'Île de la Réunion, en Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté et Bretagne.

Les agents sont moins satisfaits de l'équilibre entre vie privée/vie professionnelle et de l'ambiance qui est en forte baisse pour la DSDS et les encadrants de proximité.

La mise en place des référents managériaux en Dem semblent avoir porté ses fruits, les enquêteurs faisant état d'une satisfaction en hausse en ce qui concerne leur management de proximité.

Les agents sont globalement satisfaits des responsabilités qui leur sont confiées. Ils le sont également de leur rémunération (64%), sauf pour les agents de catégorie C (37%) et les enquêteurs (26%).

Une vraie problématique relative aux promotions et à la reconnaissance de leur travail est exprimé et doit être prise en compte par la direction.

Les agents relèvent aussi pour 44% d'entre eux des problèmes de répartition des charges de travail.

C'est un élément clé du bien-être au travail et d'un travail de qualité. La perte de sens qu'engendre la sensation de ne pas être en capacité de bien travailler est un élément essentiel du mal-être pouvant être ressenti.

**La CFDT et la CFTC veilleront à la prise en compte opérationnelle de ce constat nuancé sur les conditions de travail à l'Insee.**

### VOS ÉLUS AU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DE L'INSEE

#### TITULAIRES

Nathalie BAILLY (Grand Est)  
Antony BARILLE (Occitanie)  
Valérie VILLACRES (Enquêtrice  
Nouvelle Aquitaine)

#### SUPLÉANTS

Stéphane DUPIN (Auvergne Rhône-Alpes)  
Stéphan FESQUET (PACA) CFTC  
Martine MOUNDER (Normandie)