



INSEE
Auvergne
Rhône-Alpes

CAMPAGNE DE MOBILITÉ DES AGENTS B & C MISE EN PLACE DU SAR UNIQUE FONCTIONNEMENT DES UNITÉS PRIX - DEM

Le groupe de travail du 7 juin 2019 faisait le point sur la campagne de mobilité interne des agents B & C.

Celui du 7 mai portait sur la mise en place du SAR unique et le fonctionnement des unités DEM et Prix à Lyon.

cfdt-finances.fr

BILAN DE LA CAMPAGNE DE MOBILITE INTERNE DES AGENTS B & C

Le calendrier de la campagne

Cette année, la préparation de la campagne de mobilité interne a été lancée le 12 mars avec une présentation en dialogue social le 20 mars.

Le retour des déclarations d'intention de mobilité (DIM) avait pour date limite le 22 mars et une présentation des postes aux agents a eu lieu la semaine du 8 avril dans chacun des établissements.

Les agents avaient jusqu'au 3 mai pour retourner leur fiche de candidature. La concertation sur les affectations en dialogue social s'est déroulée le 7 juin et la diffusion de la note finale, cinq jours plus tard.

Les éléments de la campagne

La campagne 2019, à un seul tour, se caractérise par :

- l'arrivée de 4 nouveaux agents à Clermont-Ferrand dont un agent 'Sauvadet'¹, déjà affecté ;
- l'arrivée de 12 nouveaux agents à Lyon dont un agent 'Sauvadet' déjà affecté et un recrutement par le biais de la PEP² à réaliser suite au départ en mobilité géographique supplémentaire d'un agent B+ affecté sur un poste de niveau A ;
- la réduction de 5 à 4 du nombre d'équipes territoriales au SES de Lyon ;
- la déclinaison de certains postes à Lyon selon une version B et une autre selon une version C pour

1 La loi Sauvadet de 2012 (du nom du ministre qui en est à l'origine) permet aux agents contractuels de la Fonction Publique de devenir titulaires de leur grade, c'est-à-dire fonctionnaires, sous condition, par des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles.

2 acronyme pour Place de l'Emploi Public, site commun d'emploi aux 3 versants de la Fonction Publique (www.place-emploi-public.gouv.fr) depuis le 22 février 2019, ex-BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public).

faciliter, comme l'an passé, les mobilités des agents de catégorie C ;

- une nouvelle redéfinition des postes BRPP à Clermont-Ferrand en raison de leur évolution substantielle suite à la mise en place du répertoire électoral unique.

La méthodologie mise en œuvre

Comme les années précédentes, cette campagne de mobilité visait deux objectifs principaux :

- donner aux services les ressources leur permettant de mener à bien l'intégrité de leur programme de travail ;
- proposer à l'ensemble des agents de chaque établissement des postes les aidant à construire un parcours professionnel adapté à leur situation.

Le comité de direction s'est efforcé de réaliser les affectations en respectant les cibles par unité prédéfinies.

La principale préoccupation de la Direction est de répondre à ses besoins en termes d'affectation tout en s'assurant que l'agent affecté sera en mesure d'occuper le poste dans de bonnes conditions sans risque d'échec pour lui.

Cette vigilance est accrue sur certains postes en raison du niveau de qualification managériale et technique. C'est le cas des postes de référents managériaux, pour lesquels les affectations ont nécessité un dialogue avec les différents candidats.

Pour départager les demandes multiples sur un même poste, la Direction a décidé de considérer les nouveaux arrivants moins prioritaires que les agents en interne, estimant qu'un nouvel arrivant avait déjà eu une première satisfaction en obtenant une mobilité géographique.

Pour la CFDT, cet argument est quelque peu contestable, un nouvel agent pouvant très bien arriver dans un établissement qui n'était pas son choix initial. Cette priorisation résulte plus d'une 'tradition', certes également discutable.

Dans le cas où un poste n'aurait recueilli aucune candidature et un agent y serait affecté, la ligne hiérarchique s'efforce d'adapter l'équilibre général du poste au profil de l'agent. Cela concourt à ne pas mettre l'agent en difficulté. Un dialogue entre la CPP et l'agent permet d'ajuster le poste au mieux et de préparer l'accompagnement nécessaire avec le futur manager.

La Direction précise qu'un agent qui serait affecté sur un poste qu'il n'aurait pas souhaité, pourra l'ouvrir dès la prochaine campagne s'il le souhaite.

Bilan de la campagne

Sur 21 affectations à l'établissement auvergnat, 17 agents ont obtenu leur premier choix (dont 13 à BRPP) et 3 ont eu un poste qui ne figurait pas initialement dans leurs vœux ;

Sur 26 affectations à l'établissement rhônalpin, 18 agents ont obtenu leur premier choix et 5 ont eu un poste qui ne figurait pas initialement dans leurs vœux.

À l'issue de cette campagne, la Direction fait part de deux constats :

- la difficulté à recruter sur les postes de référents managériaux aussi bien à Clermont-Ferrand qu'à Lyon : un poste de référent managérial à Lyon est laissé vacant sachant que deux responsables d'enquêtes seraient susceptibles d'être intéressés par ces postes une fois qu'ils auront acquis les compétences techniques nécessaires ;

- la difficulté à recruter sur des postes de secrétariat - assistant de gestion : la Direction décide de ne plus maintenir le modèle actuel basé sur un « pool secrétariat » avec des secrétaires ayant des rôles indifférenciés. L'absence de candidature conduit à mettre en place un secrétariat réparti sur les différents services.

Ainsi, le recrutement par la PEP permettra d'assurer le secrétariat de direction, et, pendant une année encore, celui du SES de Lyon et du SERN.

Le secrétariat du SAR (hors DSP) est pris en charge par la division RH, cette division étant l'unité du SAR produisant la majorité des notes.

Le secrétariat du SED est, quant à lui, pris en charge par l'assistante d'action régionale du SED et la DSP assure le secrétariat local de l'établissement auvergnat.

Pour la campagne 2020, la Direction envisage d'ouvrir un poste d'assistant de gestion au SES de Lyon. Cette nouvelle organisation permettra, dit-elle :

- de mieux gérer la continuité de service bi-site tout en donnant de la visibilité à ces postes ;

- de maintenir une forme de collectif comparable à celui actuellement en vigueur.

La valorisation des postes de référents managériaux, tout comme ceux de responsables de territoire et de secrétariat - assistant de gestion reste, par ailleurs, à étudier.

BILAN DE LA MISE EN PLACE DU SAR UNIQUE À LA DR AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Dans le cadre de la réforme territoriale décidée en 2015, le SAR unique de la Direction Insee Auvergne Rhône-Alpes a vu le jour au 1^{er} septembre 2018 suite à plusieurs étapes de transformation.

La situation sur le site Insee Rhône-Alpes

A Lyon, la fusion des unités logistique et informatique a été effective en septembre 2018 avec la création de la division Finance, Informatique, Logistique et Secrétariat (DFILS).

Pour la Direction, cette fusion permet de concilier la conservation des compétences techniques dans chaque domaine tout en créant une synergie au niveau d'une unité plus large.

La division RH, quant à elle, a développé une polyvalence adaptée à chaque profil de sorte à créer un collectif de travail permettant d'absorber les aléas et à assurer ainsi la continuité de service nécessaire.

Le domaine informatique occupe une place particulière dans l'organisation avec un pilotage essentiellement national. Conformément à la maîtrise d'ouvrage, le « pilote informatique » localisé à Lyon reste l'interlocuteur privilégié du niveau national pour les opérations nationales spécifiques et les évolutions majeures.

Une transformation plus profonde sur le site Insee Auvergne

Une expérimentation des processus a eu lieu en 2017 avec un ajustement des processus en 2018 et un environnement proche de la cible. La finalisation de l'organisation doit voir le jour cette année avec un effectif cible de 9 agents (7 ETP³) à la Division Services de Proximité⁴ (DSP) dans lequel est incluse la cheffe et duquel est désormais exclu l'assistant de prévention (AP) précédemment inclus.

Le départ du chef de SAR de Clermont-Ferrand pour assurer l'intérim de la cheffe de SAR à Lyon a eu lieu en janvier 2018 avec la nomination d'une cheffe de DSP prenant ses fonctions à la même date.

De janvier à août 2018, le chef de SAR était présent à Clermont-Ferrand un jour par semaine, puis un jour toutes les deux semaines depuis lors.

Le poste de « référent financier » a disparu pour tenir compte de la mise en place des sites financiers et le poste de « référent immobilier » a été consolidé avec des missions de nature financière en relation avec les fonctions immobilières.

À noter que la fonction d'assistant de prévention n'est désormais plus rattachée à la DSP afin de permettre d'ouvrir l'éventail des candidatures à l'ensemble de l'établissement compte tenu de la difficulté à trouver les compétences rares nécessaires à mobiliser associant technicité, capacités d'écoute, de synthèse...

Pour la CFDT, de la suppression progressive et programmée des effectifs à l'Insee Auvergne émergeront de plus en plus de difficultés à trouver une adéquation entre polyvalence et compétences des agents d'un côté, et postes ou fonctions de l'autre.

Elles entraîneront également de plus en plus de problèmes dont se fait déjà l'écho le DUERP, et de biais dans les processus de recrutement.

Pour la CFDT, la fonction d'assistant de prévention doit logiquement rester rattachée à la DSP : le traitement de dossiers communs en liaison en particulier avec l'immobilier et les ressources humaines permettent de capitaliser sur plusieurs dossiers à la fois et donc un gain de temps conséquent.

³ Équivalents Temps Plein

⁴ DSP : nouvelle dénomination pour désigner l'ancien SAR de Clermont après la réforme territoriale et donc la mise en place du SAR unique qui siège désormais à l'établissement Insee de Lyon

Cette fonction d'assistant de prévention doit par ailleurs être portée par un agent de catégorie B confirmé / B+ en raison de son autonomie et de ses responsabilités en termes de prévention de la santé et de la sécurité des agents.

Un bilan provisoire en demi-teinte sur le site Auvergne

Pour la Direction, les agents se sont impliqués à réussir ces changements sur les deux sites et les enjeux ont été intégrés au fur et à mesure de la construction. L'assertivité dont ils ont fait preuve a permis de régler les situations de tension ou de désaccords qui se sont présentées.

Cette nouvelle organisation est parfois encore vécue comme une contrainte par les agents de la DSP de Clermont-Ferrand et pour certains, il est peut-être encore paraître difficile d'accepter l'absence d'un SAR autonome sur son propre site, ce qui a pour conséquence de conduire à des réflexes « protectionnistes ».

La montée en compétence de la cheffe de DSP a permis de stabiliser le fonctionnement et, ajoute la Direction, de réduire le sentiment de dévalorisation des postes de cette division.

La dévalorisation des postes SAR/DSP ne date pas d'hier et est un fait dont tout le monde convient.

Pour la CFDT, l'Insee n'a jamais vraiment su communiquer sur ceux-ci. Elle a été le pendant d'une politique durable de valorisation des postes plus 'nobles' dits 'cœur de métier'.

Il ne serait aujourd'hui que grand temps d'y remédier.

La principale difficulté consiste à trouver le juste équilibre entre ce qui relève du pilotage du cadre d'organisation et de l'autonomie locale. Le dialogue régulier a permis, dit la Direction, de définir des postes consistants avec une charge adaptée à chaque profil, qui ont été finalisés dans le cadre de la campagne de mobilité 2019.

Toutes les situations ne sont cependant pas complètement stabilisées et les processus restent encore à affiner avec une culture SAR commune encore à échauffer.

Une organisation à la cible

Pour ce qui relève du domaine « formation » comme de celui « financier », l'année 2019 doit permettre de stabiliser l'organisation bi-site. Le départ à la retraite d'agents de Clermont-Ferrand et la mobilité d'autres à Lyon devrait finaliser cette organisation avec une montée

en charge du pilotage à Lyon tout en accompagnant les nouveaux agents de la DSP sur le site auvergnat.

Pour la Direction, le SAR unique doit atteindre sa cible en effectifs et en organisation cette année, mais sera encore en voie de parachèvement avec :

- la DSP de l'Insee Auvergne qui a pris racine en 2018 ;
- les unités DRH/DFILS de l'Insee Rhône-Alpes en cours de stabilisation avec une synergie encore à trouver dans les domaines « informatique » et « secrétariat ».

L'unité de coordination des activités transversales (UCAT) du Secrétariat général a calculé les charges des SAR à la cible en 2022 en prenant en compte la diminution tendancielle des effectifs et certains gains de productivité sur les fonctions support.

Le rééquilibrage charges/ressources prévoit ainsi pour le SAR Auvergne Rhône-Alpes en 2022 une diminution de 2 ETP (30 ETP pour l'ensemble des SAR), qui sera ajustée chaque année en fonction des marges.

FUNCTIONNEMENT DES UNITÉS DEM ET PRIX À LYON

Le CD PTT⁵ de novembre 2018 avait demandé que soit réalisée une étude d'impact du transfert du management des enquêteurs prix sur les charges des DEM, des sites Prix et des SAR.

Les réflexions en cours conduiront à une estimation de la charge induite à l'horizon de l'été 2019 dans les rapports des organisations cibles et fera l'objet d'une présentation pour le CD PTT de novembre 2019.

L'organisation à l'Insee Rhône-Alpes

Les donneurs d'ordre du réseau enquêteurs sont actuellement constitués par le site Prix, les responsables d'enquêtes et l'unité recensement.

La gestion de leurs priorités est désormais dévolue aux référents managériaux et, plus largement, à l'encadrement de la DEM, ainsi que la gestion des relations avec les différents donneurs d'ordre. L'application informatique Opale⁶ sert de support aux référents managériaux afin de programmer la charge infra-annuelle des enquêteurs.

Les référents managériaux lyonnais préfèrent cependant conserver leurs travaux de copilotage d'enquêtes pour un mi-temps afin de maintenir une compétence en la matière. En effet, la fonction de pilotage les mettrait en position de partialité.

La création d'un poste niveau attaché à la DEM lors de la campagne 2017-2018 est fondée sur la nécessité de développer un axe de qualité des données transmises aux concepteurs.

Côté Prix, le management des enquêteurs purs prix est, pour le moment, assuré par le chef de site, les gestionnaires s'occupant du contrôle de la qualité.

Les réflexions nationales ont conduit au transfert du management des enquêteurs purs prix vers les référents managériaux. En effet, l'aire de compétence géographique du site Prix limitée à la région Auvergne Rhône-Alpes avec des enquêteurs essentiellement bi-réseau plaide en faveur de cette nouvelle organisation.

Le chef du site Prix pourra ainsi octroyer une part plus importante de son travail à la qualité des données, en même temps que les tâches managériales reposeront alors sur 6 agents (les référents managériaux) et seront donc plus sécurisées.

Les perspectives

Dans la perspective de ce transfert, un référent managérial devra produire un mode opératoire à chaque référent afin qu'il puisse utiliser les outils Prix de pilotage. Les référents détiendront les connaissances requises à la fois sur les enquêtes ménage et la collecte des prix dans le but d'évaluer et de former les enquêteurs sur les points nécessaires.

Le transfert de management des enquêteurs purs Prix aux référents managériaux devrait intervenir au cours de l'été 2019.

La fusion des deux unités structurées en trois pôles (une unité collecte avec les référents managériaux, une unité enquêtes regroupant les responsables et gestionnaires d'enquêtes, et une unité prix) sera mise en œuvre en 2020 au plus tôt.

Concernant la DEM de Clermont, il n'y a aujourd'hui plus d'enquêteurs permanents purs Prix sur le territoire de l'ex-région Auvergne.

**VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CTSD
INSEE AUVERGNE RHÔNE-ALPES :**

STÉPHANE DUPIN (CLERMONT-FERRAND)

ISABELLE CRÉBIER (LYON)

⁵ acronyme pour 'Comité de Direction de Programmation Triennale des Travaux', instance nationale décisionnaire se réunissant deux fois par an

⁶ acronyme pour 'Outil de Planification des Activités Liées aux Enquêtes'