

# Une campagne en souplesse à distance

La campagne de mobilité interne des agents de catégorie B et C de la DR du Grand Est pour 2020 a été interrompue avec le confinement. Les agents ont pu exprimer leur intention de mobilité, mais la Direction n'avait pas fait son choix sur les ouvertures de postes. Elle reprend à distance afin de garantir la distanciation sociale.

**Faute d'accord sur la charte de mobilité, les règles d'affectation seront celles édictées par la Direction générale qui laisse une large part au profil et donc aux compétences déjà acquises. Pour la CFDT, la formation doit permettre aux agents d'accéder à des postes variés sans être omniscient.**

## Calendrier de la campagne de mobilité

Le nouveau calendrier de la campagne a été diffusé le 11 mai :

- 4 mai : Comité de Direction pour les ouvertures de postes
- 20 mai : Groupe de travail sur les mobilités
- 26 mai : diffusion de la liste des postes ouverts
- Du 2 au 16 juin : présentation des postes en visioconférence
- 23 juin : date limite de retour des fiches de candidatures
- 29 juin : examen des candidatures
- 3 juillet : diffusion de la liste des affectations

Le projet de charte de mobilité de la Direction Grand Est est mis en attente jusqu'à l'automne pour revoir les multiples points de désaccord laissés en suspend par l'ancien comité de direction.

## Décision sur les postes

Pour la première fois, la Direction n'a pas transmis la synthèse des arrivées et départs ainsi que des postes nouveaux ou fermés. Le nombre de postes n'a pas été indiqué systématiquement pour se laisser de la souplesse. **La CFDT demande leur transmission pour une totale transparence.**

La Direction a poursuivi la normalisation des fiches de poste entamée en 2018 en créant un référentiel disponible pour les 3 sites du Grand Est. Ce référentiel utilise les travaux nationaux sur les métiers et les référentiels métiers sur AGORA (référentiel ministériel). La Direction a ainsi décidé de ne plus mettre les noms des agents occupants le poste.

**La CFDT a exprimé sa totale incompréhension de cette décision et a demandé l'affichage des noms, comme pour la campagne de mobilité des A.**

La Direction a également décidé d'inclure l'écriture inclusive dans les descriptifs de poste cette année, suite à une demande de la référente Diversité de Nancy pour une meilleure prise en compte des différenciations homme-femme.

## Présentation des postes

La Direction propose d'organiser la présentation des postes en visio ou par téléphone en fonction du nombre de personnes qui se seront montrées intéressées par les postes.

Or la plupart des agents ne sont généralement intéressés que par un ou deux postes. C'est grâce à la présentation générale que d'autres postes attireront leur attention.

**La CFDT demande d'organiser un planning de présentation des postes en visio zoom accessible à tous les agents ayant ouvert leur poste, de pré-enregistrer ces présentations et de les mettre en ligne pour ceux qui ne pourraient pas accéder à ces présentations sur la plage proposée.**

## Niveau des postes

Les niveaux de postes seront choisis entre B confirmé, B et C. Il n'y a plus de poste B/C. Un agent de catégorie C peut postuler sur un poste de B.

**La CFDT signale que sur un même poste la différence de mission pour le qualifier en B ou en C est souvent minimaliste. Il n'existe plus à l'Insee de poste de pur exécutant.**

Elle demande que la différence entre les postes qualifiés B ou C soit clairement identifiée au Pôle Insee Contact, au site Sirene, au site BRPP et au Site de Gestion Financière. **La différence ne peut pas reposer uniquement sur un niveau d'expertise puisque celle-ci s'acquiert avec le temps et la formation.**

La Direction indique qu'il sera possible de requalifier des postes en B.

**La CFDT demande que la signification de B confirmé soit indiquée dans la note transmise aux agents.**

## Nombre de candidature à formuler

La Direction souhaite que les candidats postulent sur au moins 2 postes. Ce n'est pas une obligation. Chaque année, des agents se limitent à un seul poste.

Il est fortement déconseillé de mettre un poste où on ne veut pas aller.

## Critères d'affectation

La note sur les lignes directrices de gestion indique que les critères d'affectation dans la campagne locale sont à définir.

La Direction répond que les critères sont définis à partir des fiches de poste et les choix effectués à partir de CV.

**La CFDT souligne qu'aucun encadrant n'est formé pour juger les savoirs-faire et que les plans individuels de formation (PIF) permettent d'apporter les compétences manquantes.**

**La CFDT demande que le CV ne soit pas obligatoire d'autant que peu d'agents y sont formés.**

la Direction répond que les CV sont surtout pour les céfliens.

## Compatibilité Temps partiel / décharge syndicale

La Direction indique qu'il n'y a aucun poste incompatible avec ces deux spécificités. Ce serait un critère discriminatoire.

## Plan individuel de formation :

**La CFDT demande que les agents qui n'ont pas pu se former cette année dans le cadre de leur PIF, soit prioritaire les années suivantes et que toutes les demandes de formations soient remontées à la DG pour qu'elle puisse adapter les modules aux besoins réellement exprimés.**

La Direction indique que la réalisation des PIF en 2 ans est seulement un indicateur. Les formations au titre du PIF sont prioritaires. Mais, si une formation est urgente, même si elle n'est pas dans le PIF, l'agent peut s'inscrire. Les priorités sont émises au niveau de l'établissement par les supérieurs hiérarchiques puis par le niveau national. Pour les formations annulées, les agents devront candidater à nouveau. La Direction sera attentive avec ceux qui étaient déjà inscrits.

**Tuilage** : la Direction propose de mettre en place des rencontres entre les agents en fonction de la situation sanitaire.

**Dates d'affectation** : Par défaut, les affectations prendront effet au 1er septembre sauf contraintes particulières.

**La CFDT demande que le bilan de la mobilité à la fin de la campagne soit transmis aux Organisations Syndicales.**

## Liste des postes

Pôle Insee Contact : les postes ouverts sont décrits en B ou C. Ils seront validés en fonction de la personne qui va postuler. La différence de mission entre le poste de C et le poste de B porte sur la veille et l'appui aux autres agents. **La CFDT demande que ce soit bien précisé.**

A Reims, les postes sont répartis entre le site BRPP, le site Sirene, le pôle EDL, le RP, le site de gestion financière et la DEM.

La Direction a décidé d'ouvrir un poste mixte BRPP/Sirene de niveau B. Il est destiné à un agent avec une expérience au moins sur l'une des deux missions. La Direction souhaite multiplier la polyvalence.

**La CFDT émet de sérieux doute sur la polyvalence sur des missions avec des compétences pointues nécessaires dans des services très régulièrement surchargés.**

## Vos représentants CFDT Grand Est à ce GT du CTL

Nathalie Bailly et Chantal Cocher