

# ENCORE DU CHEMIN À FAIRE !

LE GROUPE DE TRAVAIL DU CTR DU 9 JUIN ÉTAIT CONSACRÉ AU BILAN DES TRANSFERTS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE VERS LES DIRECTIONS RÉGIONALES ET LE CSM ENTRE 2010 ET 2019. IL PORTAIT ÉGALEMENT SUR LE BILAN 2019 DU PLAN "DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE" À L'INSEE.

LA CFDT RAPPELLE L'IMPORTANCE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS, AINSI QUE LE MAINTIEN D'UNE GRANDE DIVERSITÉ DE POSTES POUR PERMETTRE L'ACCÈS À TOUS TYPE DE POSTE POUR TOUS LES AGENTS. LES QUELQUES TRANSFERTS ET CRÉATIONS EN RÉGION N'ONT PAS PERMIS DE RÉCUPÉRER LA DIVERSITÉ DES POSTES EXISTANTS AVANT LES NOMBREUSES SUPPRESSIONS D'ACTIVITÉS DES DERNIÈRES DÉCENNIES. ENFIN, TROP SOUVENT ENCORE, LES AGENTS QUI NE SONT PAS À TEMPS PLEIN EN RAISON DE LEUR PARENTALITÉ, D'UN HANDICAP, D'UNE MALADIE, OU D'UNE AUTRE MISSION SONT MIS DE CÔTÉ.

## TRANSFERT DE LA DG VERS LES DR/ CSM

La CFDT rappelle que ces transferts et créations sont le résultat des demandes répétées des organisations syndicales de remplacer/palier les suppressions multiples en région ayant réduit les activités à peu de chagrin sur plusieurs sites (en partie dûes à la réforme territoriale).

L'inspection générale de l'Insee a effectué un bilan qualité des 32 transferts d'activités intervenus entre la Direction générale et les Directions régionales et le CSM entre le 5 juillet 2010 et le 14 octobre 2019, ainsi que des 104 postes qui auraient pu être créés à la DG.

Les missionnaires ont interrogé les responsables de sites ou de ces activités.

Pour la CFDT, ce rapport est à poursuivre avec les bilans des autres restructurations.

Concernant le champ de l'enquête, elle n'approuve pas la prise en compte de certaines créations ou transferts. Le Pôle Statistiques Transfrontalières n'était pas prévu sur la DG, mais dans les régions transfrontalières ayant les compétences attendues et la localisation les y prédisposant.

Les non réponses de plusieurs encadrants nous interrogent. Le remplissage des questionnaires n'a, par ailleurs, pas toujours été réalisé avec les équipes, alors que leur ressenti est primordial.

La Direction indique que le questionnaire était lourd.

La CFDT souligne les visions différentes entre la DG et les DR/CSM sur le déroulement des transferts ou créations.

Les missionnaires indiquent que les transferts ou créations ont été décidés pour favoriser la diversité et les parcours professionnels.

Ces transferts ou créations n'ont toujours pas permis, sur certains sites, de ramener une diversité suffisante d'activités et de parcours professionnels.

Les missionnaires relèvent 3 types de difficultés, la première liée à l'organisation du travail à distance, la seconde liée à une documentation incomplète et la dernière liée à un surcroît de travail pouvant être persistant.

## ET AUSSI...

### RAEP DE B EN A

La RAEP de B en A a été annulée pour 2020 suite à la crise sanitaire, renforçant les interrogations des agents sur leurs possibilités d'évolution professionnelle.

La CFDT a souligné, à l'occasion de ce groupe de travail, le problème d'équité qu'avait engendré le basculement des postes de l'examen professionnel vers le passage au choix, qui ne repose pas sur les mêmes règles

Afin de retrouver les postes perdus cette année à la RAEP, la Direction étudie la possibilité d'augmenter le nombre de postes au titre de l'examen professionnel d'accès au corps des attachés statisticiens de l'Insee (RAEP de B en A) et la diminution du nombre de postes au passage au choix sur 2 ans à venir.



COMPTE RENDU  
DU GROUPE DE  
TRAVAIL DU CTR  
DU 9 JUIN 2020

La Direction conclut que la majorité des transferts s'est bien passée.

Pour la CFDT, il faut s'attacher à examiner ce qui ne s'est pas bien passé ou moins bien passé pour que la totalité des transferts ou créations se déroulent bien, même si cela ne concerne que quelques projets.

La Direction approuve.

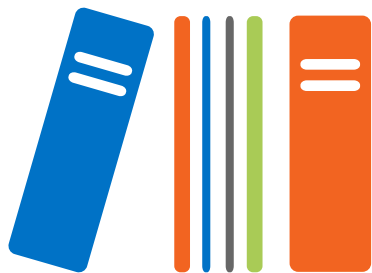
La CFDT est en accord avec les recommandations apportées.

La check-list est une bonne idée, mais il est important que des moyens suffisants soient alloués, que les objectifs soient clairs, que les rôles et le calendrier soient bien définis, le plus en amont possible. Même si cela coûte, les équipes doivent être accompagnées.

La Direction approuve.

La CFDT souligne que la question des recrutements et du maintien des compétences ne sont toujours pas traitées de la même façon à la DG ou en région, si le site est de taille importante ou pas, et pour les A ou A+, par rapport aux B et C.

La mobilité géographique des A est regardée différemment à la DG, puisque une mobilité d'étage est comptabilisée comme une mobilité géographique. Il n'en va toujours pas de même en région, même pour les gros sites.



L'attractivité des postes doit également s'aborder par le biais de la quotation de ces postes, mais aussi par l'usage du télétravail, ou l'absence de discrimination envers les agents qui ne sont pas disponibles à 100%.

Le PIF et les catalogues de formations disponibles à l'Insee, à l'IGPDE ou sur la plateforme interministérielle doivent permettre de développer et maintenir des compétences dans les établissements. Il ne s'agit pas que de recruter des agents qui disposent du bon profil et de toutes les connaissances et compétences attendues. Sinon, c'est se compliquer la tâche !

La Direction approuve.

Les formations et niveaux de postes sont un élément central de la discussion. Il faut poursuivre la stratégie de diversification des carrières. Le confinement a montré que la question de savoir où l'on travaille n'a plus d'impact sur la qualité du travail.

Les transferts ou créations doivent être un choix de la DG et non le résultat de la pression du ministère.

Enfin, concernant les futurs transferts ou créations envisagés, la Direction indique que le Comité de Direction de Programmation Triennal du Travail du 22 juin doit en instruire.

L'opportunité de transférer des activités complètes de pilotage sera également à instruire à court ou moyen terme.

## DIVERSITÉ EGALITÉ PROFESSIONNELLE

La Direction indique que le bilan 2019 relève que les personnes qui sont concernées sont toujours très impliquées mais qu'en revanche les agents n'ont pas suffisamment connaissance des actions. Aucun point majeur négatif n'est souligné. Celui-ci passera à la commission pour le label diversité AFNOR.

Le nouveau plan diversité devrait s'étaler jusqu'à avril 2022. Les lettres de mission des référents diversité, très attendues par ces derniers, seront prochainement signées par les Directeurs régionaux.

### OUTILS

La CFDT alerte sur les difficultés d'accès aux informations pour les déficients visuels.

Les Pdf images ne permettent pas d'utiliser les outils mis à leur disposition pour pallier leur handicap. De plus les outils déployés par l'Insee (*LibreOffice* par exemple) sont de moins en moins adaptés à leur handicap.

La Direction examinera ce point.

### COMMUNICATION

Concernant les conclusions générales du bilan AFNOR sur le manque d'affichage et de communication, la CFDT souligne qu'il semblerait que ce soit lié au manque d'implication de certains Directeurs régionaux dans le domaine de la diversité.

La CFDT demande que les informations sur la diversité dans Info Encadrant, soient diffusées aux référents diversité par les encadrants.

La Direction rappelle que l'Info Encadrants n'est pas un objet de communication, mais un outil. La partie Diversité pourra être diffusée aux référents diversité.

### FORMATIONS

La Direction indique que pour 2020, le prochain chantier est la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle souhaite organiser des formations avec d'autres administrations même si cela est compliqué.

La CFDT souligne l'importance de sensibiliser les agents à l'existence des formations dans ce domaine, y compris celles en e-formation de l'IGPDE.

Les temps pris pour les formations individuelles sont encore trop souvent mal perçus par les encadrants, trop peu de décharges sur le temps de travail sont accordées pour les suivre.

Elle rappelle que ces formations doivent pouvoir être faites sur le temps de travail.

## INDICATEURS

La Direction indique que les indicateurs actuels devront être revus car certains sont devenus obsolètes.

La CFDT demande l'ajout du pourcentage d'agents réellement formés au total, pas seulement par an.

Concernant l'indicateur des saisonniers, la CFDT signale que tous les sites ne font pas appel à des saisonniers. Parmi les sites recruteurs, certains exigent un CV et une lettre de motivation puis procèdent à un tirage au sort. Dans la mesure où ce ne sont pas des travaux qui exigent une grande technicité, un tirage au sort pourrait être systématiquement organisé par souci d'équité.

La Direction indique qu'une enveloppe nationale est adressée à toutes les Directions qui sont libres d'en faire usage ou pas. En raison de la crise sanitaire, la possibilité de recruter des vacataires d'été a été suspendue cette année.

La CFDT alerte sur le pourcentage de femmes dans les jurys, en partie dû à un manque de reconnaissance de cette mission, souvent perçue comme une perte de temps par la hiérarchie.

## DISCRIMINATIONS



La CFDT alerte sur des cas de discrimination liés au sexe dans des métiers où la dominance est opposée à celle de la personne affectée.

Elle signale des propos discriminatoires, ainsi que des refus lors des mobilités, envers les personnes qui ne sont pas à temps plein sur leur poste, cela concerne les temps partiels mais également ceux qui ont d'autres missions y compris des activités syndicales.

Elle alerte à nouveau sur la baisse des recrutements et des candidatures dans les concours, et par domino sur de la baisse du nombre de femmes dans les catégories supérieures.

La Direction indique qu'à compétences égales, la discrimination se regarde s'il y a traitement différent entre les personnes.

Le bilan social permet avec les tableaux "genrés" de mieux visualiser les problématiques. Elle souligne que lorsqu'on cherche à promouvoir, cela peut être à un sens large, toutefois il faut être vigilant sur la question de la discrimination.

Les propos discriminatoires sont, selon elle, souvent le fait de maladresses.

Un groupe de travail dédié à la diversité et l'égalité professionnelle sera programmé en 2020 pour la déclinaison des plans ministériels.

## CPI - CLASSE PRÉPARATOIRE INTERNE

La Direction indique qu'il y a peu de candidats.

La CFDT souligne que même s'il y a peu de candidats, certains s'en voient refuser l'accès.

Retrouvez les [documents des groupes de travail du CTR](#) dans la partie ressources humaines de l'intranet.

### Prochaines réunions

**GT du 23 juin :** Bilan formation, reprise des formations et concours

**CTR du 2 juillet :** Bilan télétravail, social, jours de fermeture

## VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

**Nathalie Bailly**  
Secrétaire générale  
CFDT INSEE  
**Thanh NGuyen-Tu**

**Chantal Cocher**  
**Emmanuelle Dinnequin**

