

BILAN DE LA CAMPAGNE 2020 DE MOBILITÉ INTERNE DES AGENTS B ET C

UN CALENDRIER ET UNE ORGANISATION BOULEVERSÉS

La campagne de mobilité des agents B et C, interrompue mi-mars en raison de la crise sanitaire, a été relancée le 18 mai par une note de la Direction régionale. Consultée lors du groupe de travail du 13 mai, la CFDT s'était positionnée pour sa poursuite.

Contrairement aux années précédentes, une communication sur les postes ouverts n'a pas pu être organisée. Aussi a-t-il été proposé aux agents qui souhaitaient faire une mobilité de réaliser des entretiens par téléphone, en visio Zoom ou en présentiel avec les chefs de division ou service concernés, ainsi qu'avec la conseillère en parcours professionnel (CPP) ou la référente locale mobilité à Clermont.

APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Sans être une obligation et en termes de motivation, la Direction estime légitime, de la part de l'agent désirant effectuer une mobilité, de contacter au minimum le chef de division et la CPP/référente locale.



Cette campagne s'est pour la 1ère fois conduite dans le cadre des lignes directrices de gestion mobilité (LDG) de l'Insee (voir [ici](#) notre article national).

Les organisations syndicales ne sont plus consultées.

Les chefs de division ou de service peuvent émettre un avis sur les différentes affectations.

La Direction précise que concrètement, ce sont la CPP et la référente mobilité à Clermont qui proposent au comité de Direction un scénario d'affectations en fonction des critères des LDG.

Le scénario peut éventuellement comporter des variantes.



Les directives nationales prévoient désormais que soit proposé un entretien non obligatoire aux agents n'ayant pas bougé de leur poste après 5 ans.

La Direction ne se positionne pas pour une application systématique de cette directive, expliquant qu'il est nécessaire de tenir compte du contexte local.

BILAN DE LA CAMPAGNE

La CPP observe que certains agents semblent ne pas avoir candidaté, attendant vraisemblablement une année supplémentaire pour le faire. Elle l'explique en partie par l'inquiétude et la difficulté de ceux-ci à se projeter.

La CFDT indique aux agents qui hésiteraient à changer de poste faute de parvenir à identifier leurs compétences, que des formations de développement personnel à

visée professionnelle peuvent être proposées sur la plateforme interministérielle Safire.

27 agents au total ont participé à cette campagne :

- 17 agents étaient concernés à Lyon contre 34 en 2019,
- 10 agents étaient concernés à Clermont contre 23 en 2019, campagne durant laquelle tous les postes du site BRPP avaient alors été redéfinis.

Parmi les 27 participants à cette campagne, 6 n'ont pas souhaité donner suite, certains du fait de l'absence de poste ouvert au SED ou au SeRn.

Ainsi, 21 agents ont au final candidaté : 9 ont obtenu leur 1^{er} choix, 3 leur 2^e, 4 leur 3^e, 1 son 4^e, 1 a été affecté sur un poste non demandé et 3 agents n'ont pas obtenu satisfaction. Concernant ces derniers, la Direction indique qu'elle fera preuve de vigilance lors de la prochaine campagne.

Parmi ces 21 agents, 7 ont été nouvellement affectés à Lyon et 3 à Clermont (mobilité géographique, céfiliens et réintégration). Ils participeront à un bilan d'intégration réalisé par la CPP à partir de février 2021.

CAMPAGNE 2021 À VENIR

Avec l'arrivée de 2 nouveaux agents de catégorie A, le SED est actuellement en sureffectif par rapport à la cible fixée par la DG.

Le directeur régional précise qu'il n'y aura pas d'arrivée ni d'affectation supplémentaires dans ce service avant le départ de 2 agents de catégorie B au bilan final.

Le calendrier de la prochaine campagne devrait être rééquilibré de façon à ce que la liste des affectations soit diffusée, dans la mesure du possible, en mai.

EFFECTIFS DE LA DIRECTION RÉGIONALE ET DE L'INSTITUT

Les effectifs de la Direction régionale sont restés quasi stables en 2020 avec 183 agents (arrivées non comprises) à l'établissement de Lyon (soit environ 76 % de la DR) et 57 (arrivées comprises) à celui de Clermont (respectivement environ 24%).

La Direction explique être actuellement en équilibre charges/ressources en dehors de 2 agents B en sureffectif au site Tourisme de Lyon.



LA POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT DU SITE AUVERGNAT

Pour Clermont-Ferrand, dont le maintien du site est comparativement plus incertain à terme, le Directeur exprime ainsi sa politique d'établissement :

- stabilisation des effectifs d'ici 3 à 5 ans,
- valorisation du site BRPP par dynamisation de la division,
- maintien de la diversité actuelle des travaux.

La CFDT était intervenue en dialogue social local auprès de la Direction régionale afin de soutenir la candidature de Clermont pour l'implantation d'un 3ème Pôle Insee contact (PIC).

Cette candidature n'avait malheureusement pas abouti et le site de Dijon avait été sélectionné.

La CFDT demande à la Direction régionale de saisir toutes les opportunités possibles de transfert et de création d'activités en région à venir en valorisant les compétences et les potentiels de ses agents en Auvergne.



Il apparaît important de noter que le maintien d'un site, quel qu'il soit, ne dépend pas nécessairement et uniquement d'une Direction régionale, mais aussi de la Direction générale voire des Ministères et de la politique et du budget de l'État plus généralement.

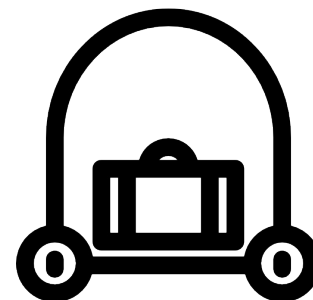
MOINS DE DÉPARTS QUE PRÉVU CETTE ANNÉE DE L'INSEE

La Direction générale a été prise à revers sur les projections des effectifs en milieu d'année, du fait de départs de l'Insee moins importants que ceux attendus.

Elle a, en conséquence, demandé aux directions régionales durant l'été dernier de geler les recrutements via la PEP en cours, pour maintenir le schéma d'emploi national initialement fixé.

Plusieurs raisons tendent à expliquer que les départs de l'Insee n'aient pas été aussi nombreux que prévu :

- les départs d'agents de catégorie A ont été moins importants compte tenu des incertitudes liées à la situation économique générale et à la difficulté à se projeter dans le contexte de crise sanitaire,



- un certain nombre d'agents ont retardé leur date de départ en retraite du fait du confinement ou, pour les agents de catégorie C de 1er grade, du fait du report du protocole PPCR (création d'un dernier échelon dans la grille indiciaire), préférant ainsi attendre un peu pour gagner quelques points d'indice,

- beaucoup plus d'agents qu'à l'habitude, issus d'autres administrations, sont entrés à l'Insee par voie de concours interne suite aux résultats des seuls écrits de l'admissibilité. L'annulation de certains oraux de concours, en conséquence de la crise sanitaire, semble avoir favorisé ces 'faux internes'.



VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CTSD AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Stéphane DUPIN, Clermont-Ferrand
Isabelle CREBIER, Lyon