

CONTRACTUELS

ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

SUITE AUX DEMANDES RÉPÉTÉES DE LA CFDT, UN POINT DÉDIÉ AUX CONTRACTUELS A PU SE TENIR LE 9 DÉCEMBRE 2021.

LORS DE CE GROUPE DE TRAVAIL DU CTR, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ SON PROJET D'ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS AVEC LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE PASSAGE EN CDI. ELLE A ÉGALEMENT PRÉSENTÉ PLUSIEURS STATISTIQUES SUR LA POPULATION DES CONTRACTUELS.

LA CFDT A RAPPELÉ SA DEMANDE DE MISE À JOUR DU LIVRET D'ACCUEIL ET LA NÉCESSITÉ D'APPROFONDIR LE SUJET DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS INSEE.

LIVRET D'ACCUEIL DES AGENTS CONTRACTUELS



COMPTE-RENDU DE GROUPE DE TRAVAIL DU CTR, CONTRACTUELS, JANVIER 2022

Fin 2020, le [livret d'accueil des agents contractuels A, B, C et des chargés de missions](#) avait enfin été présenté aux élus en CTR après presque 3 ans de travail avec les élus CFDT de la CCP compétente.

La CFDT demande la mise à jour de ce livret dans la mesure où, en 2021, plusieurs décrets de la Loi de la Transformation de la Fonction publique sont venus les impacter.

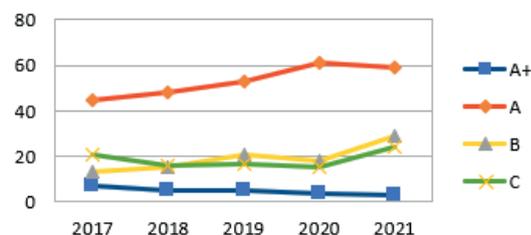
Elle demande également la mise en ligne du livret sur le nouvel intranet Symphonie.

Le chef du DRH confirme que sa mise à jour figure dans les priorités de son département. Une version modifiée pourrait être discutée en GT du CTR d'ici juin 2022, même s'il ne peut s'engager sur ce délai.

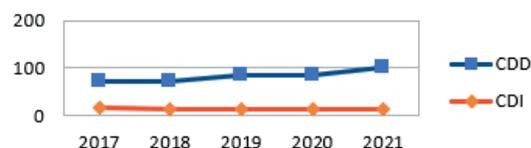
POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Effectifs en augmentation mais asymétriques dans ses composantes

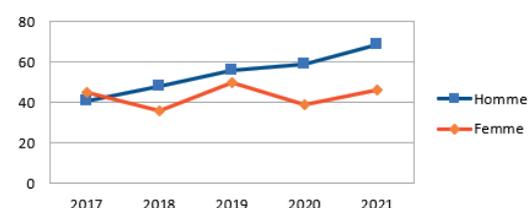
Évolution des effectifs par catégorie



Évolution des effectifs par type de contact



Évolution des effectifs par genre



La Direction a présenté l'évolution des effectifs des contractuels depuis 2017.

Le nombre de contractuels embauchés par l'Insee est passé de 86 à 115 en 5 ans. Après une baisse en 2018, leur effectif a augmenté de plus de 17 % en 2021.

Les agents en CDD sont très largement majoritaires (plus de 80%), et leur nombre augmente régulièrement au détriment des CDI.

Enfin, la part des femmes a fortement diminué, passant ainsi de 52 % en 2017 à 40 % en 2020 et 2021.

La CFDT souligne la nécessité de compléter les données transmises par la Direction pour analyser la situation des contractuels, d'autant que 2020 et 2021 ont été des années atypiques.

Malgré la hausse des recrutements, elle rappelle le contexte de tensions dans le domaine informatique, mais également dans la sphère RH.

Elle demande des statistiques différenciant informaticiens et non informaticiens. Elle souhaite connaître la part d'informaticiens qui se sont vu proposer un CDI.

La Direction indique que les demandes d'informations complémentaires seront traitées sous réserve du respect du secret statistique. Elle souligne également les besoins nouveaux que les ressources de l'Insee ne permettent pas de combler (ex.: informatique, RH, juridique, bureau de presse).



PASSAGE EN CDI

La Direction annonce la mise en place d'une commission de passage en CDI. Il s'agit d'évaluer si l'agent contractuel a un potentiel suffisant pour évoluer dans le futur sur d'autres postes à l'Insee, avec des formations et des mobilités géographiques ou fonctionnelles.

Si un parcours professionnel durable ne pouvait être envisagé, alors il ne pourrait pas passer en CDI.

Cette commission est composée d'agents du Département des Ressources Humaines, du Département des Affaires Financières, du Secrétariat Général et de la Direction métier concernée (DSI, DSE, etc.).

La CFDT approuve cette commission si elle respecte des critères de passage en CDI clairs et transparents pour le personnel concerné.

Elle rappelle que la loi de Transformation de la Fonction publique permet le recrutement en CDI dès l'embauche ou un passage de CDD à CDI lors de chaque renouvellement de contrat.

Elle demande la **mise en œuvre de cette possibilité.**

La CFDT souhaite connaître la stratégie de recrutement en CDI de l'Institut, notamment dans certains domaines d'expertise tels que l'Informatique, le juridique, le droit administratif ou la communication.

Le recrutement de contractuels, en particulier dans ces domaines à compétences rares et pointues, pourrait venir en complément de celui des fonctionnaires issus des concours puisque que les écoles du GENES et de l'Insee n'en forment pas.

La CFDT insiste sur la nécessité de développer des parcours de formation dans ces domaines en tension pour permettre des montées en compétences et leur maintien pour les contractuels et fonctionnaires.

La mise en place d'une Gestion des compétences et des emplois doit être étudié avec les fonctionnaires et les contractuels.

La Direction souligne que l'Insee a l'obligation de proposer en priorité les postes vacants aux fonctionnaires titulaires disponibles, sous réserve qu'ils aient le profil attendu, avant tout recrutement d'agents contractuels (hors enquêteurs). De même, elle se doit de prendre en compte les contraintes du marché du travail avec la forte tension sur les salaires et la rareté de certains profils.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Pour le cas des ingénieurs enquêteurs, la CFDT a constaté des écarts de salaires de l'ordre de 40 % entre les agents recrutés récemment et les plus anciens.

La CFDT rappelle ses demandes d'informations sur les salaires des agents contractuels, avec, si possible, une comparaison avec ceux des titulaires à fonction équivalente, afin de mieux comprendre les écarts constatés et de pouvoir y remédier. Elle demande une **étude sur l'évolution des salaires des contractuels sur ces cinq dernières années en indice** pour préserver la confidentialité de ces données.

La Direction indique que ce point sera traité au sein du DRH en respectant la confidentialité de ces informations. Elle souligne que le défaut de grilles indiciaires ne permet pas de s'assurer de l'absence d'écarts.

Concernant la problématique des informaticiens, la Direction souhaite offrir des parcours aux informaticiens afin qu'ils privilégient la durée et la diversité des postes, plutôt que le salaire d'entrée.

La CFDT demande également des statistiques sur les ruptures conventionnelles.

La Direction va instruire la demande.

ÉVOLUTION DE LA CCP CONTRACTUELS ET CHARGÉS DE MISSION

Avec la Loi de la Transformation de la Fonction publique, les prérogatives des CAP et CCP se restreignent aux recours et aux mesures disciplinaires.

De plus, avec les prochaines élections professionnelles de décembre 2022, le champ des CAP et CCP est également modifié.

Le faible nombre d'agents contractuels et de chargés de mission (235 au 31/12/21) fait craindre une fusion soit avec la CCP enquêteurs prix ménages, soit avec d'autres CCP du Ministère de l'Économie et des Finances et de la Relance.

Pour la CFDT, il serait plus favorable pour la défense des intérêts des agents contractuels de l'Insee de tous les regrouper en une seule CCP Contractuels de droit public Insee.

Les spécificités de l'Insee seraient en effet mieux connues par des représentants du personnel élus à cette CCP si ceux-ci sont agents de l'Insee.

Le DRH indique que l'organisation des futures CCP n'est pas encore connue.

Prochaine réunion "Contractuels" : 1er mars 2022

POUR ALLER PLUS LOIN

Le [livret d'accueil des contractuels](#)

Retrouvez les documents du groupe de travail du CTR sur l'[intranet Agora](#) ou l'[intranet Symphonie](#)



VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GT

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14
Stéphane Dupin

Nathalie Donzeau
Jean Charles Fauchoux,
06 85 51 36 55