

## un bilan social allégé peu exploitable

Lors du Comité Technique de Réseau du 30 juin 2022, la Direction a présenté la première version du rapport social unique de l'année 2021. La CFDT a émis les mêmes alertes que pour les bilans sociaux des années précédentes sur la baisse des effectifs, sur la part des femmes et sur les écrêtages. Elle déplore la disparition de certains historiques et données dans les tableaux ainsi que les commentaires associés.

Le Rapport Social Unique (RSU), tout comme les bilans sociaux qu'il remplace, contient une série de tableaux accompagnés d'un rapport commentant les données marquantes de l'année.

Il sera complété au fur et à mesure de la constitution de la Base de Données Sociales. Celle-ci comprendra environ 200 indicateurs couvrant les thèmes de l'emploi, des recrutements, des parcours professionnels, de la formation, des rémunérations, de la santé et de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et du temps de travail, de l'action sociale et de la protection sociale, du dialogue social et de la discipline.

La CFDT déplore que ce RSU ne comprenne plus certaines informations ou moins de détails que dans l'ancien bilan social en particulier sur les concours et examens professionnels, et les historiques des différents indicateurs. De plus, la distinction entre agents de catégorie C et enquêteurs n'est pas toujours réalisée, ne permettant pas l'analyse des indicateurs. La CFDT demande la réintégration de ces informations.

Elle souhaite disposer rapidement d'éléments sur la rémunération afin de pouvoir suivre leurs évolutions depuis 2021, année de forte hausse de l'inflation et de chevauchement des grilles des B et C.

## Demande de correction du rapport social 2021 commenté

La Direction présente son rapport social unique commenté au titre de l'année 2021.

Elle choisit de cibler :

- la mise en œuvre de la loi de la transformation de la Fonction publique à l'Insee,
- le dialogue social durant la crise sanitaire,
- l'égalité à l'Insee et les actions sur les formations,
- le travail sur l'entretien professionnel,
- le métier des enquêteurs,
- le télétravail,
- les discussions sur le Rifseep des administrateurs et des inspecteurs généraux.
- l'observatoire interne et les travaux sur les tensions entre agents en 2021 et 2022 ainsi que la mise en place de la médiation RH.

## RSU et objectifs

La Direction indique que le RSU a été présenté lors du groupe de travail du CTR le 17 mai 2022.

La CFDT signale que seule sa forme a été présentée et demande la correction de ce point.

La CFDT souligne que le RSU ne devrait parler que des faits de 2021, voire de leurs évolutions. Elle demande donc l'ajustement des temps et le retrait des faits de 2022 (Médiation RH, groupes de réflexion sur la formation à distance, phase 2 de NO<sup>2</sup>TE, les suites qui seront données au travail sur les situations de tensions en 2022).

Pour la CFDT, tous les rapports produits doivent nourrir les orientations à prendre pour les années à venir afin de corriger les situations défailtantes.

Ainsi, elle propose que les éléments portant sur 2022 soient intégrés à une note d'orientation pour les prochaines années, qui sera présentée en dialogue social.

## Mise en œuvre de la loi de la transformation de la Fonction publique à l'Insee

La Direction indique dans le rapport que « les commissions administratives paritaires-CAP ont été ramenées à des instances de recours et non plus de consultation, conduisant l'administration à mettre en place des comités dédiés aux promotions et avancements. »

La CFDT déplore la restriction du champ des CAP. Elle demande de préciser que les organisations syndicales ne participent pas au comité de promotions et, pour une plus grande transparence, d'en indiquer la composition.

## Égalité à l'Insee

Le RSU reprend quelques éléments du bilan diversité et du bilan formation de 2021 (actions et réflexions en faveur de l'égalité femmes-hommes).

La Direction y note que, dans la suite logique de la rédaction d'un guide dédié aux contractuels hors enquêteurs, un état des lieux régulier sur les contractuels est programmé. Elle y indique également la création d'un comité dédié aux CDI, similaire au comité de promotions des fonctionnaires.

La CFDT rappelle la nécessité d'éclaircir la politique d'emploi des contractuels et leur CDIisation. Elle demande un bilan de l'activité de ce comité (nombre de dossiers déposés / nombre de dossiers retenus).

### Entretien professionnel

La Direction rappelle dans le RSU l'organisation mise en œuvre en 2021 pour tenir les entretiens professionnels en situation de crise sanitaire. Elle souligne le lien entre l'entretien professionnel et l'appréciation de la capacité à occuper un poste de niveau supérieur.

La CFDT insiste sur la nécessité de refondre le support du l'entretien professionnel, comme indiqué dans les LDG.

Elle regrette que la refonte du CREP ait été mise en attente. Le support d'entretien actuel n'est pas adapté, laissant l'évaluateur sans critères objectifs pour apprécier cette capacité à occuper un poste de niveau supérieur.

### Métiers des enquêteurs

Le RSU cite la mise en œuvre de la nouvelle formule pour la campagne de mobilité, les mesures salariales et les mesures prises vis-à-vis de la crise sanitaire.

La Direction indique dans le rapport qu'«en 2021, une voie d'accès à la catégorie 1 par liste d'aptitude a été programmée, en complément de l'accès par examen. Le nombre de postes ouverts sera réparti en deux tiers par la voie de l'examen professionnel et un tiers par la voie de la liste d'aptitude.»

La CFDT demande la correction de ces éléments correspondant à la première proposition de la Direction. En effet, dans la circulaire validée au CTR du 7 décembre 2021, il est indiqué que le nombre de postes ouverts à la promotion à la catégorie 1 est

équitablement réparti (50-50) entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel.

De plus, la première promotion par liste d'aptitude est programmée en 2022.

### Télétravail

La Direction mentionne dans le RSU commenté les chiffres clés sur le télétravail, la mise en œuvre de son indemnité, le déploiement des formations associées et du projet NO<sup>2</sup>TE pour l'accompagner. Il y est indiqué que l'année 2021 a été l'année de mise en place de la circulaire consacrée au télétravail.

La CFDT souligne que la première circulaire sur le télétravail pérenne à l'Insee date de 2017, où la Direction a choisi de limiter le nombre de jours de télétravail à un par semaine.

Il aura fallu attendre la crise sanitaire et les décisions gouvernementales associées pour que la Direction voit dans le télétravail une opportunité pour poursuivre les missions de l'Insee malgré les confinements. Elle a alors autorisé un second jour de télétravail fixe en 2021.

La Direction indique dans le rapport que les textes relatifs à l'imputabilité en cas d'accident du travail au domicile restent silencieux.

La CFDT signale que l'accord sur le télétravail au Ministère des Finances validé en juin 2022 en fait mention.

Elle en demande la déclinaison sans attendre le bilan du télétravail le 13 décembre 2022, et en particulier la modification de la circulaire Insee sur l'organisation du télétravail et le nombre de jours de télétravail fixes et flottants dès 2022. Elle souhaite l'ouverture d'une discussion sur la charte du temps et du droit à la déconnexion dès 2022 (voir [article CFDT sur le télétravail](#)).

Dans un premier temps, la Direction bloque sur le nombre de jours de télétravail par semaine, puis se ravise en répondant qu'elle va y réfléchir et indique qu'un projet de charte du temps nous sera présenté.

### Conditions de travail tensions interpersonnelles

Le RSU reprend les éléments de l'observatoire interne de 2021 sur les conditions de travail.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTRE VOIX  
NOTRE ACTION  
VOTEZ CFDT



La Direction y rappelle les grandes lignes de la note sur les dispositifs de prévention et de traitement des situations d'agression et de tensions entre agents dans le cadre professionnel, travaillée en dialogue social.

Elle y présente également la médiation RH avec la désignation d'un correspondant Insee pour le Ministère.

Elle "propose de produire en 2022 deux notes à l'ensemble des agents : l'une sur les procédures de signalement, d'instruction et de sanctions (pénales et / ou administratives), et l'autre sur les actions et les acteurs de prévention, le rôle du management, et les outils pouvant être mis en oeuvre dans certains cas comme le recours à la médiation."

**La CFDT note avec intérêt, la prochaine diffusion de ces deux notes à tous les agents. Ainsi, l'ensemble des agents seront plus à même d'agir en cas de difficultés relationnelles, qu'ils soient encadrants ou pas. Elle demande leur présentation en dialogue social.**

**Elle rappelle que la médiation RH n'a pas sa place dans le RSU 2021, tout comme ces deux notes.**

**De plus, elle signale que la médiation RH se met en oeuvre dans un cadre de contentieux, et alerte sur le fait que le délai du contentieux n'est pas rallongé en cas d'usage d'une médiation.**

## Conclusion du rapport

La Direction conclut le rapport commenté par : « Malgré la persistance de cette crise sanitaire, l'Insee a su mettre en place de nouveaux outils, de nouvelles méthodes et poursuivre sa réflexion pour l'amélioration des conditions de travail de chacun, tout en visant le maintien d'un collectif et d'un sens de l'égalité et de l'équité qui participe de sa cohésion sociale. Il appartient à tous les acteurs engagés dans ces travaux de veiller à ne pas laisser les risques portés par l'individualisme se réaliser. »

**La CFDT demande de réécrire la conclusion qui est dans le jugement des personnels. Il est inacceptable de pointer la responsabilité de la perte de cohésion et du collectif, sur ce soi-disant individualisme des agents. C'est oublier que les agents ont subi la crise sanitaire et les décisions gouvernementales associées, qu'ils ne sont pas responsables de leurs problèmes de santé ou de ceux de leurs proches. Pour la CFDT, ce sont les tensions inter-personnelles existant avant la crise sanitaire et non prises en charge sérieusement avec l'accompagnement adéquat, qui sont majoritairement la cause des ruptures de contacts entre les agents ou les encadrants et leurs agents.**

# Rapport social unique

## Données clefs de 2021

Au 31 décembre 2021, l'Insee compte 5084 agents en activité dont 757 enquêteurs, soit une baisse de 2,1 % par rapport à 2020.

Sur l'année 2021, 198 recrutements externes ont été effectués mais 246 agents ont été radiés des cadres.

Presque 30 % des agents de l'Insee en activité sont rattachés à la DG, y compris les 68 agents présents au Cefil et les 300 agents du Centre statistique de Metz). Ce chiffre retombe à 22 % en ne prenant en compte que les agents en poste à Montrouge.

**La CFDT alerte à nouveau sur la baisse des effectifs, son impact sur les conditions de travail et la réalisation des missions.**

La Direction reconnaît avoir atteint un seuil limite pour pouvoir effectuer l'ensemble des missions de l'Institut. Elle a plaidé auprès du gouvernement et de la cour des comptes en ce sens. Elle est en attente du prochain contrat budgétaire et des décisions gouvernementales sur le projet de loi de Finances.

## Enquêteurs

Les effectifs des enquêteurs ont, pour leur part, baissé de 5,4 % entre 2020 et 2021. Près de 65 % des enquêteurs sont en CDI et 18 % en catégorie 1.

**La CFDT demande de fournir les données sur l'examen professionnel d'accès à la catégorie 1 qui ont dû être oubliées.**

## Dé-féminisation

La part des femmes baisse globalement de près de 0,8 point et passe à 57,4 %. Toutes les catégories sont impactées.

La part des femmes reste plus faible dans les catégories plus élevées : 36 % pour les Inspecteurs généraux, 32 % pour les administrateurs, 43 % pour les A, 58 % pour les B, 68 % pour les C, 81 % pour les enquêteurs.

**La CFDT alerte à nouveau sur cette situation. Des actions concrètes doivent être mises en oeuvre pour améliorer l'accès aux corps supérieurs pour les femmes, telles que celles discutées en groupe de travail (voir [article CFDT sur les actions en faveur de l'égalité](#)).**

## Promotions et avancement

Le rapport indique qu'en 2021, 213 agents ont été promus :

- 78 promotions dans le corps supérieur,
- 135 promotions dans le grade supérieur,
- 201 promotions à la suite d'un examen ou concours professionnel, y compris enquêteurs,
- 81 femmes promues dans les corps et grades supérieurs.

**La CFDT déplore la disparition des tableaux promus/proposés et inscrits/présents/reçus, existant dans les bilans précédents. Ceux présentés ne permettent pas une analyse poussée.**

## Temps de travail – forfait – écrêtages

Le bilan du télétravail en régime pérenne présenté dans le RSU montre que près de 82% des agents soumis aux horaires variables ont demandé à télétravailler en 2021. Cette proportion varie peu selon :

- le genre (80,9% des femmes contre 82,5% des hommes),
- les zones (82,7% à la DG, 81,5% en DR),
- et la catégorie (72,8% des C, 81,9 % des B, 85,8 % des A et 71,3 % des A+).

**La CFDT rappelle l'importance du volontariat pour le choix de ce mode de travail. Or, l'année 2021 reste marquée par une part importante de télétravail encadré par la crise sanitaire. Même si ces chiffres montrent l'important plébiscite du télétravail par tous les personnels, ils devront être consolidés sur les prochaines années.**

Dans le RSU, un tableau présente les différents cycles de travail (hebdomadaire, forfait, cycle annuel, autres). Il y est indiqué que 1288 agents sont au forfait, soit 25 % des agents de l'Insee, dont 73 % parmi les A+, 13 % parmi les A, 3 % parmi les B et 58 % parmi les C.

**La CFDT signale que ce tableau mélange les enquêteurs et les agents de catégorie C. Il est donc erroné.**

**La CFDT demande la réouverture des discussions sur les cycles de travail pour ouvrir la voie à la semaine de 4 jours pour ceux qui la voudraient, puisque la Direction avait indiqué**

**que ce sujet pourrait rediscuté après un an de mise en œuvre.**

D'après le RSU, 26 814 heures ont été écrêtées en 2021 pour 6212 écrêtages, quasiment comme en 2020, alors que 67 395 heures ont été écrêtées en 2019.

**La CFDT demande de rajouter l'historique de ce tableau. Elle signale que le télétravail et la mise en place du forfait pour une partie de l'encadrement dissimulent potentiellement près de 40 000 heures écrêtées par an, soit environ 25 ETP, sur la base de 2019.**

Le RSU comprend également un tableau sur les congés accordés et pris au cours de l'année (CA, RTT, jours de fractionnement, autres).

**La CFDT demande leur répartition par catégorie A, B, C, enquêteurs.**

Un point sur les astreintes est également fait dans le RSU.

Au 31 décembre 2021, 34 agents ont été soumis à des astreintes et 35 ont bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année.

## Mobilité

Le RSU présente plusieurs tableaux sur les recrutements et mobilités. Celui sur les seniors est une nouveauté. Il comptabilise les mobilités fonctionnelles et géographiques des agents seniors en fonction du sexe et de la catégorie. Un senior est ici âgé de plus de 50 ans.

**La CFDT souligne que le seuil des 50 ans n'est pas tout à fait adapté dans la mesure où il reste potentiellement 3 mobilités avant 15 années avant la retraite. Elle rappelle sa demande de réflexion sur l'accompagnement des agents sur leur dernier poste, à 5 ans de la retraite environ, ou de tous ceux en difficulté.**

**Pour aller plus loin :**

[Déclaration liminaire du CTR portant sur le RSU](#)

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

**Vos représentants CFDT au CTR**

Nathalie BAILLY  
Stéphane DUPIN  
Valérie VILLACRES  
Sandrine GOUBET

ADHÉRER EN LIGNE