

LORS DU CTR DU 30 JUIN ET DU GROUPE DE TRAVAIL DU 5 JUILLET 2022, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LA RÉORGANISATION DU DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (DRH) POUR TENIR COMPTE DES PRÉCONISATIONS DE L'INSPECTION GÉNÉRALE SUR LE CONSEIL JURIDIQUE ET DE L'IMPACT DES LDG. LA CFDT APPROUVE LA VOLONTÉ DE PROFESSIONNALISER LES FONCTIONS RH, MAIS S'INQUIÈTE DU MANQUE DE MOYENS ET DE COMPÉTENCES DANS CETTE SPHÈRE. ELLE DEMANDE UNE COMMUNICATION CLAIRE AUPRÈS DES DIFFÉRENTS PUBLICS SUR LES RÔLES DE CHACUN ET LES CIRCUITS DANS CETTE NOUVELLE ORGANISATION.

RÉORGANISATION DU DRH MOUVEMENTS INTERNES

Dès septembre 2022, les contours et le fonctionnement du Département des Ressources Humaines de la DG vont être refondus. La Direction précise que la nouvelle organisation du DRH est peu différente de celle présentée au groupe de travail du CTSCR du 17 novembre 2021. (Voir article DG Insee : [Évolution du DRH et de SESAM](#)).

La Section Pilotage de la gestion administrative des agents publics, en charge des mobilités, actuellement au sein de la division Pilotage du Dialogue Social et de la Gestion des Ressources Humaines (DPDSGRH) rejoint la division Mobilités et Carrières, avec qui elle travaille déjà.

La division Management des Ressources Humaines et le reste de la DPDSGRH sont fusionnés pour créer la Division des Politiques RH.



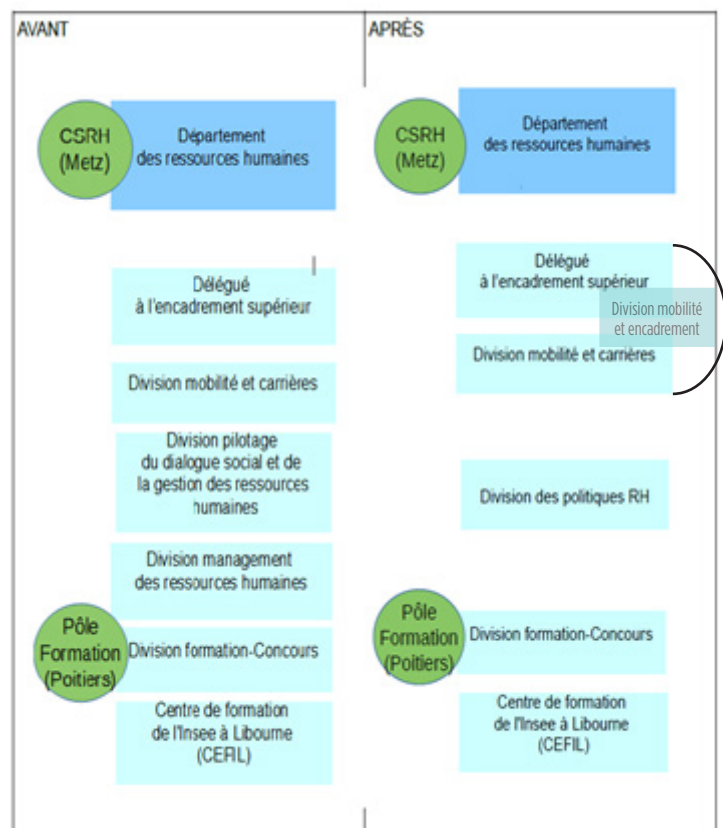
COMPTE-RENDU
DE GROUPE DE
TRAVAIL DU CTR,
5 JUILLET 2022

OBJECTIFS

La nécessité d'une réorganisation fait suite à la loi de transformation de la Fonction publique et à la mise en place des lignes de gestion (LDG) des promotions et mobilités.

Ces deux changements amènent la Direction à faire évoluer l'organisation du département des Ressources Humaines et à adapter le travail de ses équipes.

Il s'agit notamment de renforcer les compétences juridiques sur les questions RH et de mieux prendre en compte la formation, y compris les préparations aux concours.



La Division Mobilités et Carrières deviendra la Division Mobilité et Encadrement en y intégrant le délégué à l'encadrement supérieur.

Le poste de référent diversité est transféré au DCVCT (Département Cadre de Vie et Conditions de Travail) pour être à proximité du référent handicap.

RÔLES

La **Division Mobilité et Encadrement** renforcera son rôle dans l'analyse des parcours des contrôleurs et des adjoints administratifs. Elle élaborera le système de mobilité des A et A+ avec les futures évolutions des corps techniques.

La **Division Formation et Concours** devra définir des parcours de formation, en particulier pour tenir compte de la montée en puissance du besoin en data scientists. Elle travaillera sur la refonte des concours afin que ceux-ci en garantissent l'égal accès à tous. Le DRH souhaite que les problématiques d'accès aux concours soient mieux prises en compte.

La **Division des Politiques RH** écrira les actes de gestion et la norme conformément à la législation en vigueur, qu'elle transmettra au CSRH pour mise en œuvre. Le chef de cette division sera chef adjoint du DRH. La Direction souhaite qu'il dispose d'un haut niveau de connaissances en droit administratif afin de la diffuser auprès des SAR et des équipes.

La CFDT approuve cette professionnalisation des services RH, mais s'inquiète du manque de moyens et de compétences dans la sphère RH et du turnover important.

Elle demande une communication claire auprès des différents publics sur les rôles de chacun et des circuits dans cette nouvelle organisation.

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GT DU CTR

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14

Sandrine Goubet

Stéphane Dupin,
Valérie Villacres

PROFESSIONNALISATION DE L'UAJC

Rattachée au Secrétariat général et partie intégrante de la DRH, l'**Unité des Affaires Juridiques et Contentieuses (UAJC)** fait l'objet d'un plan de réforme à échéance courte (2023).

Ce plan fait suite à un rapport de l'Inspection générale articulé en 8 recommandations.

Face à des besoins nouveaux qui apparaissent, l'Institut souhaite ainsi renforcer sa professionnalisation dans le domaine du conseil juridique, constitué plus spécifiquement par

- le « droit de la donnée »,
- l'application des textes et normes de nature législative et réglementaire,
- la réponse aux requêtes et réquisitions provenant de l'autorité judiciaire,
- la validation des conventions.

Pour renforcer l'équipe de l'UAJC composée d'une dizaine d'agents, un poste d'adjoint au chef de l'unité de niveau administrateur hors classe est créé.

La CFDT accueille favorablement ce plan de professionnalisation du conseil juridique et la volonté de l'Insee de faire monter les compétences juridiques des agents du DRH.

Elle insiste sur l'importance des formations pour maintenir le niveau des compétences nécessaires dans cette unité et dans la sphère RH.

La Direction explique que la spécialisation très pointue rend difficile le recrutement dans ce domaine d'activité, constitué d'agents au final bien souvent issus du milieu même de la statistique. Elle souligne que ces agents sont obligés de se former en grande partie par eux-mêmes en continu pour acquérir l'ensemble des connaissances nécessaires. Des formations à l'IGPDE sont cependant disponibles.

Cfdt:

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT



MÉDIATION RH ELLE REVIENT PAR LA FENÊTRE

Le [décret n° 2021-449 du 15 avril 2021](#) met en œuvre l'expérimentation de la saisine du médiateur du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie par les agents de ce ministère. L'[arrêté du 24 décembre 2021](#) précise le domaine d'intervention de ce médiateur.

Tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public, qui conteste une décision individuelle qui lui est défavorable, peut saisir le médiateur sur les thématiques suivantes :

- la formation professionnelle tout au long de la vie,
- les mesures de détachement, de placement en disponibilité ou, pour les agents contractuels, de congés non rémunérés,
- la mobilité entendue au sens de changements d'affectation, à l'exception de ceux résultant d'une sanction disciplinaire,
- les avancements de grade et promotions,
- le télétravail,
- les mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé,
- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel pour raisons médicales,
- le compte-rendu d'entretien professionnel.

Ainsi, un médiateur ministériel a été nommé au sein du Ministère des Finances. Le Secrétariat général du Ministère a demandé à chaque Direction administrative de nommer un correspondant.

Lors du CTR du 30 juin 2022, la Direction Insee a glissé dans le rapport social 2021 la mise en place de la Fonction de médiateur RH au sein de l'Institut à partir de 2022. Nadine Eisenmann sera la correspondante du médiateur ministériel pour l'Insee.

La CFDT rappelle que cette proposition d'expérimentation n'a pas été accueillie favorablement en dialogue social ministériel en raison des inégalités de traitement entre agents et du flou que cette procédure peut générer concernant la phase de contentieux. En effet, la médiation ne suspend pas le délai pour entamer un contentieux au tribunal administratif. Certes, cette médiation pourrait être une opportunité de reprendre le dialogue entre l'agent et la Direction suite à la notification d'une décision sur laquelle l'agent n'est pas d'accord. Cependant, dans les faits, cette médiation est brandie pour faire accepter les décisions avant leur notification officielle et l'agent reste peu, voire pas informé des procédures de contestation.

La Secrétaire générale spécifie que la correspondante n'assurera que ce rôle. Or, en GT du CTSCR, le chef du DCVCT a indiqué que la fonction de médiation RH serait effective à l'Insee et rattachée au Département Cadre de Vie et Condition de Travail (DCVCT).

La CFDT demande un éclaircissement sur le positionnement, le contour de cette fonction au sein de l'Insee, sachant qu'un positionnement au sein des équipes de prévention serait incohérent avec la volonté de règlement amiable des contentieux prévu dans la fonction.

Pour la CFDT, le médecin du travail préconise ce qui est pour le bien de l'agent et la Direction tranche en fonction de ce que la réglementation permet.

La CFDT demande la **mise en place des bilatérales prévues par les LDG** en amont des décisions afin de pouvoir construire des solutions avec l'agent.

MUTUALISATION DES SAR ET DES SITES DE GESTION FINANCIÈRE

Lors du groupe de travail du 5 juillet 2022, la CFDT a relayé les inquiétudes des agents des sites de gestion financières (SGF) et des SAR/DSP sur les projets de mutualisation et l'éventuelle suppression d'un SGF.

La CFDT demande à être consultée et l'ajout de ces points à l'ordre du jour d'un groupe de travail afin de suivre l'avancée du projet.

La Direction indique que pour ce qui est des SGF, un bilan des 5 ans d'activité est en cours par le Département des Affaires Financières. Rien n'est décidé quant à la possibilité de fermeture de l'un des sites existants.

Concernant le poids des fonctions supports, la cour des comptes les a comparé dans les différentes directions administratives du Ministère des Finances. À l'Insee, les missions supports sont au-dessus des autres services tels que la DGFIP ou la Douane.

L'Institut regarde donc pour régulariser cette situation.

Un groupe de travail et un CTR spécial RH est programmé pour le 15 novembre 2022. Ces sujets pourront y être traités.

POUR ALLER PLUS LOIN

Décisions défavorables aux agents : [une médiation à géométrie variable !](#)

[Mission de l'inspection générale sur la structuration du conseil juridique](#)

Retrouvez les documents de travail de ce CTR et de ce GT sur [Symphonie](#)