

# RESSOURCES HUMAINES UNE POLITIQUE DE GESTION DES EMPLOIS INSATISFAISANTE

LORS DES CTR DU 19 OCTOBRE ET DU 10 NOVEMBRE 2022, UN POINT A ÉTÉ DÉDIÉ AUX BUDGETS DE 2022 ET DES PROCHAINES ANNÉES. LA CFDT DÉPLORE L'ANNONCE DE NOUVELLES BAISSSES D'EFFECTIFS ET LEURS IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL. ELLE A ÉGALEMENT REMIS SUR LE TAPIS LA QUESTION DES RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS ET DE FONCTIONNAIRES (DONT CELLES DES AGENTS RQTH). ELLE A ENFIN DE NOUVEAU DEMANDÉ LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE SUR LES CARRIÈRES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Le contrat budgétaire pluriannuel 2019-2022 s'achève. Un nouveau est en cours de discussion pour la période 2023-2025. Les premiers éléments montrent que de nouvelles baisses d'effectifs sont prévues à hauteur de 20 ETP par an à partir de 2024.

Pour la CFDT, il est nécessaire de **faire un bilan des compétences en place et une projection sur celles qui seront nécessaires à moyen terme**. Le fait que ceux-ci ne soient mis en lumière qu'à l'occasion d'audits de l'Inspection générale (IG) ou de Maiol sur des missions, nous paraît insuffisant.

COMPTE-RENDU DE  
CTR, POLITIQUE  
RH ET EMPLOI,  
NOVEMBRE 2022



## CIBLE D'EFFECTIFS 2022 ET DES ANNÉES À VENIR

Le contrat budgétaire 2019-2022 prévoyait que l'Insee réduise ses effectifs de 201 ETP sur 3 ans.

Or, 78 ETP ont été rendus en 2021 et 69 ETP en 2020. Le schéma d'emploi pour 2022 n'est donc pas de réduire de 67 ETP.

La Direction annonce que le schéma restant à exécuter pour 2022 est de 35 ETP.

**La CFDT déplore la poursuite des baisses d'effectifs.**

Elle demande **où seront pris les effectifs à rendre les prochaines années compte tenu des tensions déjà existantes dans de nombreux services.**

Elle s'inquiète du **non-renouvellement des contractuels dans les services rencontrant des difficultés à recruter en interne.**

La Direction indique que les 35 ETP au titre de 2022 correspondent quasiment aux missions de fin de carrière, aux départs en retraite et aux périodes de tuilage observées chaque année. Elle ne peut donc pas en donner le détail.

En revanche, ce ne sont en aucun cas les postes occupés par des contractuels qui seront fermés en priorité. En effet, pour ne pas accroître la précarité de ces personnels, la Direction renouvelle en premier lieu les contractuels en poste souhaitant poursuivre leurs contrats.

De plus, comme les difficultés de recrutement sur certains sites et certains métiers s'accroissent, il serait souhaitable de pouvoir exprimer les besoins en effectifs suffisamment tôt et sur quelques années au niveau des DR ou de la DG.

**La CFDT souhaite travailler avec la Direction sur la politique de recrutement générale des agents fonctionnaires et contractuels.**

Bien qu'elle soit en attente de la finalisation du prochain contrat budgétaire, la Direction répond que des discussions sur les grandes orientations de l'Institut pourront se tenir en dialogue social en 2023.

Celles-ci ne pourront porter que sur le court ou le moyen terme dans la mesure où l'Insee doit pouvoir s'adapter aux changements à venir.

Elle signale que le nombre de départs en retraite restera très élevé les prochaines années. Sur la DG, près d'un tiers des agents auront plus de 62 ans d'ici 10 ans. Tous ne seront pas remplacés.

Le Directeur général indique être conscient que même si certains chantiers ont apporté des gains d'efficacité, la baisse des effectifs provoque des tensions, en particulier avec les absences (maladie, congé maternité, départs plus rapides à la retraite...).

Même si les gains possibles sont moindres que lors des décennies précédentes, il faudra cependant continuer à en trouver, sans les précipiter pour répondre à la demande toujours plus importante de production.

# DÉTACHEMENT DANS LE CORPS SUPÉRIEUR TOUJOURS EN ATTENTE

L'article 93 de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental, d'une procédure ad hoc en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement.

Cette voie n'est toujours pas mise en œuvre à l'Insee.

La CFDT demande la présentation en dialogue social national d'un **projet de protocole de lancement de cette procédure avant la fin de cette année.**

La Direction indique être toujours en attente du cadrage nécessaire par le secrétariat général de Bercy pour engager la procédure auprès des personnels ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Une première circulaire datée du 6 octobre a été transmise par le Ministère des Finances. Une réunion de travail prévue le 9 novembre avec le Secrétariat général de Bercy, portait sur les premières orientations à décliner.

La CFDT suivra la mise en place de cette procédure d'accès au corps supérieur pour les personnels disposant d'une **RQTH.**

**Nous invitons les agents concernés à signaler leur souhait de bénéficier de cette procédure lors de leur entretien professionnel. Les agents souhaitant préparer cet entretien peuvent se rapprocher de leurs représentants CFDT locaux.**

## INSUFFISANCE DES EMPLOIS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La Direction indique que le recensement des agents bénéficiant d'une RQTH au sein de l'Institut n'a pas permis d'atteindre la cible des 6 %. De ce fait, l'Insee devra payer une contribution financière au fond d'insertion des personnes handicapées.

La CFDT signale que certains agents **ne déclarent pas leur handicap en raison de leur appréhension des conséquences possibles** sur l'évolution de leur carrière et leur quotidien. En effet, les relations au sein des équipes peuvent être différentes une fois identifié le fait qu'une personne est handicapée.

Un **accompagnement des équipes et des encadrants** plus ciblé sur le travail et non sur la maladie est nécessaire.

Elle souhaite que **l'étude comparative des carrières** aboutisse.

La Direction indique que l'étude a été mise en attente suite au départ de l'agent qui en avait la charge.

## UNE ÉVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL TOUJOURS EN ATTENTE

L'accord télétravail ministériel a été validé le 16 juin.

La CFDT demande sa **déclinaison dans la circulaire sur le télétravail pérenne à l'Insee avec une première proposition de modifications de celle-ci pour le GT du CTR du 13 décembre 2022.**

Elle demande l'intégration des éléments sur le nombre de jours de télétravail fixes et flottants tels qu'ils sont mentionnés dans l'accord ministériel.

**VOTES : 3 POUR (3 CFDT-CFTC) / 6 ABSTENTIONS (4 CGT-SUD + 1 FO + 1 CFE-CGC)**

Le Directeur indique maintenir sa position sur le 3<sup>e</sup> jour de télétravail et l'avoir indiqué au Ministère. Il veut attendre de pouvoir faire le bilan de la circulaire sur le télétravail pérenne avec un maximum deux jours de télétravail fixes par semaine sur une durée suffisamment longue en période hors covid. De plus, il craint que le Ministère ne demande de rendre des surfaces si le taux de présence moyen sur site passe sous les 50 %.

Le groupe de travail du CTR du 13 décembre dédié au bilan télétravail a été reporté à 2023.

La CFDT **dénonce la non déclinaison de la loi dans la circulaire télétravail de l'Insee.**

Elle rappelle que son inscription dans les textes Insee ne signifie que les encadrants doivent systématiquement accepter les demandes des agents.

Elle signale que les agents se voient obligés d'utiliser des stratégies de contournement et perdent ainsi leur motivation au travail.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Une [étude GPEC](#) pour mieux anticiper les transformations des métiers du contrôle et des enquêtes

Bilan handicap Insee : [les actions tardent à venir](#)

[Évolution de la politique de recrutement des contractuels](#) à l'Insee

### PROCHAINE RÉUNION

**29 novembre** : future application de gestion des mobilités à l'INSEE, présentation de l'orientation DevOps pour la production informatique

### VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE CTR

Nathalie Bailly  
Valérie Villacres

Stéphane Dupin,

Experts : Thanh Nguyen-Tu, Sandrine Goubet