

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

TOUJOURS PLUS DE TENSIONS ENTRE CHARGES ET RESSOURCES

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE PORTANT SUR L'ANNÉE 2022 A ÉTÉ PRÉSENTÉ PAR LA DIRECTION LORS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 30 NOVEMBRE 2023. LA CFDT A RAPPELÉ LES PROBLÈMES STRUCTURANTS DE FOND SUR LA BAISSÉ DES EFFECTIFS, LA DÉ-FÉMINISATION, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LES ÉCRÊTAGES. ELLE DÉPLORE LE PEU DE MOBILISATION ET DE VOLONTÉ DE LA DIRECTION À S'ATTAQUER AUX PROBLÉMATIQUES SUR LESQUELLES ELLE A POURTANT LA MAIN.

En application du code général de la Fonction publique, les administrations élaborent chaque année un Rapport Social Unique (RSU) alimenté par une base de données sociales.

Le RSU a été instauré en 2021 par la loi de Transformation de la Fonction publique et remplace les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social.

Il est présenté et discuté en Comité Social d'administration chaque année sur la base des données de l'année précédente.

La Direction précise qu'un arrêté visant une simplification du RSU est en cours de réflexion à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Cet arrêté ne devrait cependant entrer en vigueur qu'en 2025.

Pour la Cfdt, le RSU constitue un des documents essentiels qui devraient servir à nourrir les orientations à prendre pour les années à venir afin de corriger certains faits et certaines situations.

Elle propose que les éléments du RSU soient intégrés à une note d'orientation qui soit présentée en dialogue social.

DONNÉES CLÉS DE 2022

Au 31 décembre 2022, l'Insee compte 5 024 agents en activité dont 752 enquêteurs, soit une baisse de 1,1 % par rapport à 2021.

L'âge moyen des agents est de 47 ans et 8 mois (52 ans et 7 mois pour les enquêteurs).

Sur l'année 2022, l'Insee a effectué 290 recrutements externes et 273 radiations de cadres.

Près d'un quart des agents sont rattachés à la DG, y compris ceux présents au Céfil et au Centre Statistique de Metz.

La Cfdt alerte sur la baisse quasi ininterrompue des effectifs depuis de nombreuses années face à une charge qui, elle, ne baisse pas. Cela impacte fortement les conditions de travail et la réalisation des missions.

La Direction répond que le nouveau contrat budgétaire triennal Insee 2023-2025 signé au 1er trimestre est un moindre mal. Il prévoit une stabilisation des effectifs avec une baisse annuelle d'environ 20 agents sur la période, c'est-à-dire bien inférieure au contrat précédant.

Elle ajoute que même si les chantiers de productivité les plus importants sont derrière nous, des gains sont néanmoins encore possibles dans nos métiers.

Elle prévient que le recrutement supplémentaire prévu pour répondre à la demande de compétences de data scientists de catégories A et A+ est fictif. En effet, il est prévu une augmentation des recrutements d'attachés, mais les agents supplémentaires formés sont voués à répondre aux besoins dans d'autres administrations du Ministère, et donc ne pas rester au sein de l'Institut.

COMPTE-RENDU
DE COMITÉ SOCIAL
D'ADMINISTRATION,
NOVEMBRE 2023



UNE BAISSÉ DES EFFECTIFS ENQUÊTEURS

Les effectifs des enquêteurs ont baissé de 1,7 % entre 2021 et 2022. Les deux tiers sont en CDI. 20 % des enquêteurs sont en catégorie 1.

La CFDT alerte également sur la **baïsse des effectifs d'enquêteurs malgré une charge de travail élevée en permanence et face à une demande d'enquêtes croissante.**

DÉ-FÉMINISATION DES EFFECTIFS

La part des femmes baisse globalement de 0,6 point entre 2021 et 2022 et passe à 56,8 % des effectifs. Seules les catégories A et C sont épargnées par cette diminution.

La part des femmes reste plus faible dans les catégories les plus élevées : 35 % pour les administrateurs, 43 % pour les attachés, 57,5 % pour les contrôleurs, 68 % pour les adjoints administratifs et 80,5 % pour les enquêteurs.

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

La Direction répond que sa vigilance dans les promotions au choix de « favoriser les genres pour maintenir l'équilibre » est totale, dans les limites dont elle dispose.

Elle rappelle que le problème de base est bien plus profond, résultant d'une forme d'auto-censure dans l'orientation des études selon le sexe.

DES AGENTS BLOQUÉS À L'ÉCHELON MAXIMAL DE LEUR CORPS

De nombreux agents restent bloqués à l'échelon maximal de leur corps, et donc dans leur carrière : ce sont 19 % des administrateurs de classe normale, 17 % des attachés de classe normale, 16 % des contrôleurs 1ère classe et 39 % des adjoints administratifs principaux 1ère classe.

La CFDT dénonce cette situation et demande une **augmentation des promotions**, particulièrement pour ces corps afin de pouvoir dérouler une carrière de façon plus fluide.



PROMOTIONS ET AVANCEMENT

Le rapport indique qu'en 2022, 206 agents ont été promus :

- 61 promotions dans le corps supérieur,
- 145 promotions dans le grade supérieur,
- 134 femmes promues, dont 34 dans le corps supérieur.

La CFDT alerte sur le **calendrier de la publication des résultats des promotions** parfois peu explicite et pas toujours respecté.

La Direction reconnaît certains hiatus dans la tenue du calendrier et la publication des résultats sur lesquelles des améliorations restent à faire.

La CFDT regrette que les cadres A ne puissent plus être reçus par la Division Mobilité et Encadrement (DME) par manque d'effectifs. Cela permettait un meilleur accompagnement de l'agent pour se créer un parcours professionnel pour les années à venir, au-delà du poste visé.

La Direction répond que la DME n'a effectivement plus la possibilité de recevoir tous les agents dans le cadre d'une mobilité en raison de ses effectifs, que celle-ci n'intervient qu'en 2ème niveau. Par principe de subsidiarité, l'agent doit être reçu au niveau local, qui le connaît mieux.

La CFDT demande la **publication des grilles IFSE des administrateurs sur l'intranet**

La Direction répond que la diffusion de ces grilles n'est pas d'actualité d'autant qu'elles répondent à des règles de modulation. Elle argumente ainsi qu'elles ne sont pas forfaitaires comme pour les catégories B et C, l'encadrement supérieur constituant un levier majeur dans la part indemnitaire.

CRÉATION DU COMITÉ D'INTÉGRATION : DES CRITÈRES À REDISCUETER

La CFDT regrette que les **organisations syndicales ne puissent plus être consultées sur les décisions d'intégration et de CDIsations.**

Elle demande à pouvoir rediscuter les critères pris en compte. (voir les articles CFDT sur l'[intégration](#) et le [passage en CDI](#))

La Direction répond que les représentants du personnel ne sont plus consultés dans les décisions d'intégration et de CDIsation, cela ne relevant effectivement plus de la compétence des CAP dans les mobilités. Elle ajoute faire néanmoins l'effort de transparence dans les critères examinés, conjointement à la publication de bilans chiffrés.

ÉCRÊTAGES - CONGÉS - ORGANISATION DU TRAVAIL

D'après le RSU, 28 714 heures (soit 17,8 équivalents temps plein) ont été écrêtées en fins de mois en 2022. La quantité est du même ordre que les 2 précédentes années, alors que 67 395 heures avaient été écrêtées en 2019. Ces écrêtages ne prennent pas en compte les dépassements des journées de 10h en bureau.

La CFDT souligne la non-signification de cet indicateur sur les écrêtages dans le RSU en raison de la mise en place du télétravail et du forfait pour une partie de l'encadrement qui dissimulent potentiellement près de 40 000 heures écrêtées a minima.

La Direction répond ne pas avoir l'intention d'évaluer le volume de travail hors horaires normaux effectué par les agents en télétravail, alors que la charte du temps et de la déconnexion est désormais en vigueur.

La CFDT rappelle que la **réalité des agents en télétravail** est bien différente. Elle rappelle sa demande de pouvoir badger en télétravail, ou, à défaut, d'œuvrer pour la flexibilité des horaires de télétravail.

Le nombre de jours de congés non pris et non versés au CET par les agents (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) est égal à 2 456 en 2022.

La CFDT s'étonne de cette nouvelle donnée qui lui semble élevée.

La Direction répond avoir besoin d'y regarder de plus près pour tenter de l'expliquer.

Parmi les agents soumis au badgeage, 31,1 % ont moins de 1 jour de télétravail par semaine, 53,6 % entre 1 et moins de 2 jours, 14,1 % entre 2 et 3 jours compris et 1,2 % plus de 3 jours.

Les agents soumis au forfait sont au nombre de 1 050 en 2022, soit environ 21 % des agents de l'Insee, dont 67,5 % de catégorie A+, 5,4 % de catégorie A, 0,6 % de catégorie B et 59 % des catégories C et enquêteurs.

13,4 % des agents de bureau travaillent à temps partiel en 2022.

La CFDT dénonce la situation de certains agents travaillant à temps partiel, qui en font plus qu'il ne faut et dont la charge n'est pas pro-ratisée à sa juste quotité de travail comme elle le devrait.

RUPTURES CONVENTIONNELLES

Un seul agent a bénéficié d'une rupture conventionnelle en 2022.

La CFDT demande à pouvoir disposer de données plus précises sur le nombre de demandes et le nombre de refus.

La Direction répond recevoir peu de demandes de ruptures conventionnelles, une petite dizaine, déposées chaque année et que bien souvent, celles-ci ne fournissent pas de proposition alternative de travail satisfaisante pour pouvoir aboutir.

Elle souligne que la petite quantité de cas ne permet pas de donner plus d'informations au risque de pouvoir identifier certains agents et trahir le secret statistique.

ACCIDENTS DU TRAVAIL : UNE AUGMENTATION IMPORTANTE À LA SORTIE DE LA CRISE SANITAIRE

Le nombre total d'accidents du travail, de missions et de trajet passe de 260 en 2021 à 365 en 2022 pour un nombre de jours d'arrêts qui, lui, passe respectivement de 1 530 à 1 813.

La Direction justifie ces données par la fin de la crise sanitaire et du télétravail massif, le retour des agents au bureau et des enquêteurs sur le terrain entre ces deux années.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez le document de travail de ce GT sur l'[intranet Symphonie](#)

[RSU Insee 2021 : un bilan social allégé peu exploitable](#)

[Intégration](#) et [CDIsaton](#) à l'Insee : des règles moins opaques

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE CSA

Prisca Blancard,
Secrétaire générale
07 71 36 58 51

Stéphane Dupin,
DR Auvergne-Rhône-Alpes

Isabelle Dessagne,
Enquêtrice
DR Bourgogne-Franche-Comté

Chantal Cocher
DR Grand-Est