

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE
CGT, CFDT, SUD

Compte-rendu du comité technique de réseau
du 19 septembre 2013

Points à l'ordre du jour du CTR

1 - Projet CAPI 3G

2 – Décision relative aux attributions du CSRH

3 - Points « divers » à la demande de nos syndicats :

- Budget, règles de remboursement des repas
- Sirhius
- Concours et mobilités (carrières)
- Avenir de la statistique publique en région : suites du CTR du 11 juillet

Le point « rapport sur la sécurité des systèmes d'information » initialement prévu à l'ordre du jour n'a pas pu être traité faute de temps. Il sera remis à l'ordre du jour d'un projet CTR (date prévue à confirmer : 12 décembre 2013)

1 - Projet CAPI 3G

Déclaration intersyndicale CGT, SUD, CFDT, FO

« Le projet Capi 3G a été lancé il y a maintenant près de trois ans. Il est un exemple de ces projets structurants pour l'Insee, et en particulier pour l'ensemble des directions régionales dans la mesure où il correspond à l'un des travaux strictement non « mutualisable », la collecte sur le terrain.

C'est à ce titre que nous avons insisté depuis près de deux ans maintenant pour que ce sujet soit mis à l'ordre du jour d'un comité technique. Nous déplorons évidemment que votre réponse positive ait été volontairement si tardive et nous allons expliquer nos raisons.

Si Capi 3G est au sens propre une simple application, les choix faits de ses fonctionnalités ont des répercussions notables sur la nature et les conditions de travail de tous les agents concernés par les enquêtes.

Il fait donc partie de ces travaux sur lesquels il aurait été aisé de votre part de répondre à certaines des demandes syndicales récurrentes, concernant par exemple le contenu et l'intérêt des travaux.

Or le projet a été pensé à l'envers, orientant essentiellement la réflexion sur les gains de productivité potentiels alors que les conséquences des améliorations techniques, au demeurant très intéressantes pour certaines, auraient dû être réfléchies en amont.

A notre sens, il aurait été intéressant de croiser dès le début des améliorations techniques envisageables, avec une réflexion sur les tâches régionales dans le processus de collecte des enquêtes. En quoi les agents des DR pouvaient-ils contribuer à améliorer les processus de collecte ? Il aurait pu être avantageux d'imaginer les travaux pouvant à la fois être intéressants pour les agents en terme de contenu technique, et intéressants pour l'Insee en terme de qualité des résultats. Au contraire c'est une logique centralisatrice, procédant par simple élimination des tâches à automatiser, qui a prévalu.

Mais nous arrivons aujourd'hui à la période des développements de cette application, et vous pensez sans doute que vous allez pouvoir répondre négativement à nos demandes cette fois-ci non pas pour cause de restrictions budgétaires imposées par le gouvernement, mais pour cause de travail trop avancé.

Nous sommes plutôt optimistes c'est pourquoi nous vous présenterons les sujets sur lesquels nous estimons qu'il est encore possible de changer les choses, et espérons que vous choisirez le pari de négocier plutôt que d'imposer.

Parmi ces sujets nous reviendrons plus en détail dans la discussion sur certains sujets :

- *la réflexion sur les postes de travail en région. Par exemple, le projet Capi 3G, en lien avec le Maiol Dem, aboutit à une évolution des postes de gestionnaires de moins en moins techniques et de plus en plus « managériaux ». Nous pensons au contraire qu'il est nécessaire de conserver un contenu technique au travail pour avoir des relations de travail satisfaisantes et avoir le sentiment d'avoir participé à un travail collégial ;*
- *la formation, pour laquelle une certaine dérive vers de plus en plus d'auto-formation nous paraît un mauvais choix ;*
- *l'organisation du choix des matériels, compte tenu de l'évolution très rapide de ceux-ci ;*
- *la concomitance d'autres applications liées à Capi 3G, notamment Opale ;*
- *la sous-traitance informatique et ses conséquences souvent néfastes ;*
- *la mise en place d'un suivi à distance du travail. Les transferts automatiques de données, sont préjudiciables au but principal qui se doit selon nous d'être poursuivi : l'amélioration de la qualité des résultats par une coopération entre agents, et non par le contrôle ou la surveillance des uns par les autres. »*

Échanges avec la direction

Cette première discussion de fond sur l'avancement d'un projet structurant pour le **contenu et les conditions de travail** de tous les personnels qui travaillent sur les enquêtes (concepteurs, agents des DEM, informaticiens et mainteniciens, enquêteurs...) est traitée en la seule présence des responsables de la sphère DSDS (direction des statistiques démographiques et sociales). Nous déplorons particulièrement l'absence de la cheffe du département « cadre de vie, sécurité et conditions de travail » et du Secrétaire général adjoint chargé des questions informatiques.

Le DG n'a tout d'abord pas répondu à notre déclaration liminaire et a laissé les responsables du dossier nous répondre sur les seuls aspects matériels et techniques. Or, les discussions sur ce projet n'ont jamais eu lieu en présence du DG ni du Secrétaire général. Nous insistons pour qu'ils s'impliquent dans le suivi de ce dossier et fassent des arbitrages en séance.

Un des enjeux de la discussion a été de faire admettre que les questions **d'organisation du travail** doivent être discutées avant de prendre les décisions définitives sur les fonctionnalités de l'outil. Ces questions ne doivent pas être traitées sans associer les agents concernés. En particulier, il est nécessaire d'associer directement les agents des DEM, et pas seulement leurs chefs, à toutes les réflexions sur le contenu et la qualité du travail. Nous ne voulons pas que les agents C se retrouvent exclus de ce service, ni que le travail de gestionnaire soit réduit à la seule gestion de calendriers d'enquête. Par ailleurs, nous soulignons que les agents des GIIR chargés de l'assistance informatique sont totalement ignorés dans la conduite de ce projet CAPI 3G. D'autres postes sont occultés, on ne sait pas quel sera leur avenir : les développeurs Blaise, mais surtout Capi, avec l'arrivée des mainteniciens et de deux postes en national, les CNI régionaux au profit d'un site central, Le Pôle des enquêtes Ménages de Nantes (PENM). La direction répond que tout est décrit dans les notes sur le projet et que le PENM n'est pas concerné. Rien sur la création du pôle éditique de Nantes.

Sur cet enjeu comme sur celui de la formation, la direction ne répond pas directement et renvoie aux travaux du groupe Maiol-DEM-prix (dont sont justement exclus les agents !) et à la mission de l'inspection générale sur les postes de C et B. Nous prenons néanmoins bonne note de son ouverture affichée sur la nécessité de rediscuter sur le contenu des postes de travail, y compris sur le point de l'apurement, mais attendons de voir les propositions qui seront faites dans les semaines à venir.

Sur le matériel, nous faisons état du flou le plus total concernant les pistes suivies par la direction (tablettes ou micro portable ?). La direction répond « qu'il est urgent d'attendre » car le calendrier prévoit une mise en place du projet pour le 1^{er} janvier 2016 et que le matériel évolue trop vite pour que les choix définitifs soient faits dès aujourd'hui. La piste suivie serait celle d'un matériel « modulable », de type tablette avec clavier amovible dur, permettant de concilier une ergonomie maximale pour les différents usages.

Concernant le développement des **enquêtes multimodales** sur lequel nous n'avons aucune information, le directeur de la DSDS répond que l'Insee a décidé d'expérimenter les enquêtes internet en complément des enquêtes terrain ou téléphoniques actuelles (expérimentations en cours sur plusieurs enquêtes, mais en décalage de la collecte « réelle ») car l'institut ne peut pas rester à l'écart des évolutions technologiques. Néanmoins, la direction souhaite avoir une démarche prudente car des problèmes méthodologiques nouveaux sont susceptibles de se poser (type « biais de mode de collecte ») qu'il convient d'expertiser. Un bilan méthodologique précis sera établi en fin d'année 2014, début d'année 2015 pour les expérimentations en cours et aucune décision de généralisation ne sera prise auparavant. Nous saluons cette démarche et demandons que la réflexion n'intègre pas seulement les aspects méthodologiques mais également les aspects organisationnels. Nous demandons que tous les agents qui travaillent sur les enquêtes (notamment en région) soient correctement informés des expérimentations en cours.

Sur la **sous-traitance**, si les baisses budgétaires ont permis la fin du recours la sous-traitance à tout va, il ne reste pas moins que le fait d'y faire appel, sur plusieurs dossiers, nous pose problème. Nous ne sommes pas contre une sous-traitance pour des compétences que nous n'avons pas en interne. Il en est autrement quant à des compétences qui, elles, existent à l'Insee, notamment en développement. Cette sous-traitance, fruit de la faiblesse de la politique de recrutement, met en péril les compétences informatiques qui existent dans l'institut. Le développement est un domaine où la formation continue est indispensable. Le recours à la sous-traitance informatique empêche selon nous une partie de cette nécessaire mise à niveau permanente. Cette sous-traitance constitue un gaspillage considérable d'argent public. Nous estimons de plus que le choix de la sous-traitance est affiché avec des critères budgétaires incomplets : en effet le coût déclaré du dossier prend en compte la seule prestation, sans prendre en compte tous les coûts « à côté » pour l'Insee : organisation de cette sous-traitance, formation au métier Insee des développeurs de ces entreprises...Le bilan coûts-avantages serait peut-être alors différent s'il prenait en compte tous ces paramètres.

Les autres points soumis à la discussion concernant la sous-traitance et le carnet de tournée enrichi sont présentés ci-dessous, à travers les motions déposées par nos syndicats.

Motions présentées par les syndicats CGT, SUD, CFDT, FO

« 1 - Les élu-e-s du CTR de l'Insee demandent qu'une réunion du GT du CTR soit programmée pour examiner l'ensemble des données collectées sur les postes de travail (enquêteur, gestionnaire, concepteur, maintenicien) leur finalité, leur utilisation et la durée de leur conservation. »

Motion adoptée à l'unanimité
La direction répond positivement

« 2 - Les élu-e-s du CTR de l'Insee demandent un point régulier lors de GT du CTR sur l'avancée concomitante des projets Capi 3G et Opale. »

Motion adoptée à l'unanimité
La direction répond positivement. Nous rappelons que le suivi de ces deux dossiers doit se faire également en parallèle avec le suivi de la démarche Maiol Dem/prix.

« 3 - Les élu-e-s du CTR de l'Insee demandent la tenue d'un GT du CTR pour une présentation et discussion du cahier des charges Opale et de ses ajustements actuels et à venir. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT, FO ; abstention : CGC)
La direction répond positivement et propose de traiter cette demande dans le cadre des GT demandés à la motion précédente.

« 4 - Les élu-e-s du CTR de l'Insee exigent qu'il n'y ait plus d'évaluation des personnels de l'Insee par des entreprises sous-traitantes de l'Insee. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT, FO ; ne participe pas au vote : CGC)
Après une longue discussion où la direction ne souhaite pas se prononcer en l'absence des responsables de la sphère informatique, le DG finit par convenir que les entreprises sous-traitantes ne peuvent participer à des évaluations des personnels susceptibles d'avoir des conséquences directes sur leur carrière ou sur leur affectation dans des équipes.

La discussion sur les conditions de recours à la sous-traitance n'a pas lieu, en l'absence des responsables chargés de ce dossier. Nous la remettrons à l'ordre du jour.

« 5 - Les élu-e-s du CTR de l'Insee demandent le réexamen de l'opportunité et du contenu du carnet de tournée enrichi. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT, FO ; contre : CGC)

La direction répond positivement à une demande de discussion sur le CTE (carnet de tournée enrichi). En séance et après de longues discussions, le DG accepte que seuls le repérage et les premier et dernier essais de contact figurent sur le CTE (et non pas l'ensemble des essais comme prévu initialement), et que les données ne soient pas transmises « en continu ». Néanmoins, il demande une transmission journalière et propose qu'une charte soit mise en place afin qu'il n'y ait pas d'usage détourné des informations individuelles transmises.

« 6 - Les élu-e-s du CTR demandent l'avis du CTR réuni en formation HSCT sur l'ensemble du projet Capi 3G (technique, organisationnel, humain, etc.) »

Motion adoptée à l'unanimité

La direction répond positivement mais le sujet n'est pas mûr pour le CTR HS de novembre 2013 ; elle propose de renvoyer au CTR en formation HS de 2014 voire 2015, selon l'avancement des travaux.

2 – Décision relative aux attributions du CSRH

La direction nous présente un projet de « décision relative aux attributions du centre de services des ressources humaines de la direction générale de l'Insee ».

Cette décision consiste à officialiser le transfert des activités de gestion administrative et de gestion de la paie des contractuels au CSRH. Elle se réfère au décret de réorganisation de la DG qui avait été, à deux reprises, rejeté à l'unanimité par les élu-e-s du CTR.

Dans la mesure où ce texte renvoie à un texte fondateur que nous avons rejeté et qu'il acte des décisions qui sont déjà effectives, nous votons contre ce projet.

Vote sur la décision : contre : CGT, SUD, CFDT, FO ; pour : CGC

Le texte n'ayant pas été rejeté à l'unanimité, il deviendra effectif à sa date de signature par le DG.

3 – Points « divers »

Déclaration liminaire intersyndicale CGT, SUD, CFDT

« Nous avons demandé les points : budget, Sirhius, concours et mobilités, supervision et les suites du CTR du 11 juillet. Pour nous, ces sujets sont primordiaux car ils touchent à la fois les conditions de travail quotidiennes des agents et l'avenir de l'ensemble de l'institut, de ses personnels et de ses établissements. La direction aurait dû les mettre d'elle-même à l'ordre du jour du CTR sans en éliminer. »

Nous n'allons pas détailler dans cette déclaration ces différents points mais attendons une discussion sérieuse et ouverte sur la base des motions que nous proposons.

A travers elles, nous demandons un vrai projet pour l'avenir de l'Insee, pour ses missions et pour ses agents. Ceci nécessite :

- *Un budget à la hauteur des demandes adressées à la statistique publique.*
- *Une reconnaissance des agents, de leurs qualifications et de leur carrière*
- *Une gestion des agents satisfaisante ce qui passe par une organisation humaine et un véritable service de proximité. »*

La direction répond que tous les sujets demandés à l'ordre du jour sont acceptés même s'ils n'apparaissent pas en tant que tels dans le projet d'ordre du jour qui nous a été envoyé. S'agissant des points manquants à cet ordre du jour : elle propose de traiter le point « supervision » dans la discussion sur le budget et d'ajouter le sujet « suites du CTR du 11 juillet ».

Budget

Présentation de l'exécution du budget 2013 et des orientations pour 2014 par la cheffe du « département des affaires financières et de la programmation des travaux et des moyens » (DAFPTM).

Exécution du budget 2013 :

- Crédits hors masse salariale (fonctionnement, investissement...) : les recettes de l'Insee sont moindres que celles des années précédentes à la même période, même si elles devraient atteindre le niveau de 17 millions d'euros prévu en loi de finances initiale. Ce sont les recettes liées aux cofinancements d'enquêtes qui baissent cette année, les recettes structurelles (recettes Sirene et action régionale) étant stables. Du fait de cette baisse, la direction cherche à faire dégeler une partie de la réserve (entre 1 et 1,4 million) pour assurer une fin d'année correcte.
- Masse salariale, plafond d'emploi, schéma d'emploi : pas de difficulté par rapport aux prévisions. Il y a tout d'abord eu, dans la première moitié de l'année, plus de départs en retraite que prévu (d'où des recrutements et des mobilités complémentaires). Avec la mise en place de l'automatisme du 8^{ème} échelon d'AAP1 au 7 juillet, les départs en retraite des agents C baissent au second semestre, les agents attendant d'avoir 6 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon avant de partir.

Grandes tendances du budget 2014 :

Aucun chiffre ne peut être officiellement communiqué avant le comité technique ministériel du 8 octobre où le ministre annoncera les arbitrages.

A champ constant (hors mesures liées à l'extension du centre messin et au recensement de Nouvelle Calédonie), il n'y a pas de changement notable à attendre puisque la politique du gouvernement reste la même, notamment concernant les suppressions d'emploi. En 2014, les enquêteurs ne seront pas touchés par les suppressions d'emploi, puisque le réseau est en cours de stabilisation ; en revanche, rien n'est acquis pour les années suivantes.

Concernant les budgets de fonctionnement, une difficulté risque de se présenter du fait de l'absence de surplus de recettes en 2013 (pas de report en 2014, alors que des reports de recette d'environ 7 millions d'euros avaient eu lieu les années précédentes).

Remboursement des frais de repas (enquêteurs, superviseurs) : Motion présentée par les syndicats CGT, SUD,CFDT

Depuis cette année, la direction a décidé de changer les règles de remboursement des frais de repas en exigeant des justificatifs et en limitant les achats alimentaires remboursés pour tous les agents soumis au forfait (enquêteuses et enquêteurs, superviseurs). Depuis le début de l'année, et en particulier au début de l'été, de nombreuses mobilisations ont eu lieu dans les établissements, avec remises de pétitions, sans réponse de la direction. Nous portons à nouveau les revendications des agents à travers la motion suivante.

« Les élu-e-s du CTR demandent que la procédure d'indemnisation forfaitaire des repas sur simple déclaration de l'agent soit appliquée à l'ensemble des agents de l'INSEE (enquêteurs, superviseurs, autres agents en mission...). »

Motion adoptée à l'unanimité

La direction refuse de revenir à l'ancienne règle et prétend que la mise en place de la nouvelle règle restrictive est liée aux exigences nouvelles du contrôle comptable. Elle répond que la consigne a été donnée aux DR d'appliquer la règle avec discernement, notamment sur les zones où l'achat d'un « menu » en supérette est la seule solution. Elle étudie une solution de tickets restaurants ... sachant que cette solution risque de se révéler moins avantageuse pour de nombreux agents ! Nous n'acceptons pas cette réponse et appelons les agents à amplifier les mobilisations.

Concours, mobilités

Présentation du dossier « titularisation des agents contractuels dans le cadre de la Loi Sauvadet » par la cheffe du département « valorisation des ressources humaines » (DVRH)

Un décret d'application de la Loi Sauvadet est paru le 2 août 2013 concernant les agents contractuels titularisables dans les corps de fonctionnaires.

Ce décret mentionne que les agents contractuels en fonction à l'Insee, au Genes et dans les SSM sont dans le périmètre des agents potentiellement titularisables dans un corps de B ou de A de l'Insee. Les agents des SSM en ont été récemment informés par mail.

Selon la direction, la possibilité de titularisation dans un corps Insee concernerait seulement une quinzaine d'agents de SSM, mais nous doutons de ce chiffre qui a été calculé sur la base d'une estimation fournie par les chefs de SSM eux-mêmes, sans véritable recensement auprès des agents.

Avant de définir les épreuves du concours et le nombre de postes ouverts pour 2014, la direction attend de savoir combien d'agents de SSM seraient intéressés !

Or, ces agents ont la possibilité de choisir entre une titularisation dans un corps Insee et une titularisation dans un corps de leur ministère, mais ils ne peuvent passer qu'un seul concours par an. Avant de décider s'ils sont intéressés par l'Insee plutôt que par leur ministère, ils ont besoin de pouvoir évaluer leurs « chances » et donc de connaître les épreuves et le nombre de postes ouverts.

Nous faisons part de notre mécontentement auprès de la direction qui ne s'est pas saisie du dossier alors que nous en faisons la demande régulière depuis la parution de la loi Sauvadet en mars 2012. Nous demandons une réponse rapide sur les épreuves et le nombre de postes, afin que les agents puissent choisir en toute connaissance de cause !

Motions présentées par les syndicats CGT, SUD, CFDT

« 1) Les élu-e-s du CTR demandent une réelle politique de qualification et de valorisation des carrières de l'ensemble des agents de l'institut, avec l'augmentation des taux de promotions dans tous les corps et grades, un plan massif de qualification de C en B, la mise en place immédiate du concours interne spécial de B en A, et une implication réelle de l'Insee dans les réflexions sur les recrutements et la formation des cadres A désormais traitées par le Genes. »

Motion adoptée à l'unanimité

La direction nous écoute poliment expliciter une fois de plus nos revendications pour les carrières des agents...et ne répond pas !

Sur nos questions insistantes, elle répond que la mise en place du concours de passage de B en A par reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est prévue pour 2015 (épreuves écrites en juin, épreuves orales en octobre), et qu'il ne peut être mis en place plus tôt car il faut tenir compte des formations préalables prévues sur 18 mois. C'est la première fois que la direction nous fournit un calendrier aussi précis ! Il s'agit donc d'une première avancée mais beaucoup reste à faire : définition et organisation des épreuves et du programme de formation, changement du décret des attachés,...et consultation des CAP et du CTR. La direction ne doit donc plus perdre de temps !

Par ailleurs, nous rappelons que ce concours doit être une voie supplémentaire d'accès à la catégorie A, qui ne doit pas se substituer aux autres voies existantes. La direction doit donc obtenir des postes en nombre suffisant pour que cette nouvelle voie ait réellement un sens. La direction répond qu'elle ne s'est pas encore préoccupée de cet aspect, pourtant primordial !

« 2) Les élu-e-s du CTR demandent que l'utilisation de l'outil GMC3 pour les campagnes de mobilité 2014 soit faite en parallèle avec l'ancien dispositif, afin d'assurer le bon déroulement de ces campagnes. »

Motion adoptée à l'unanimité

La direction répond positivement. Tous les documents reçus par la voie hiérarchique ou administrative « traditionnelle » seront pris en compte. La direction invite les agents à contacter leur service administratif pour toute question concernant cette campagne.

S'agissant de GMC3, nous ajoutons que nous avons découvert dans les présentations faites aux agents qu'une information nouvelle est demandée aux agents C et B qui s'inscrivent dans la mobilité géographique : celle de la sphère dans laquelle ils veulent travailler. Il s'agit là d'un nouveau critère dont nous ne voulons pas et qui change la philosophie de la campagne ; nous demandons à ce que cette information, dont on ne sait pas comment elle sera utilisée, soit supprimée de l'outil. La direction semble découvrir ce fait en séance !

« 3) Les élu-e-s du CTR demandent que l'ensemble des élu-e-s en CAP bénéficient d'une formation à l'outil GMC3 avant la tenue des premières CAP de mobilité, et disposent du matériel adapté à cette nouvelle procédure. »

Motion adoptée à l'unanimité
La direction répond positivement.

Sirhius

Depuis la généralisation de la gestion administrative et de la gestion des temps et absences dans Sirhius au début du mois de juin, de nombreuses anomalies et dysfonctionnements se sont fait jour, qui vont bien au-delà des simples difficultés liées à la mise en place d'une nouvelle application (voir notre [tract](#))

Nous alertons la direction qu'il se pose désormais un vrai problème de santé au travail puisque des agents se retrouvent exclus du système sans avoir de réponse sur la résolution de leurs problèmes au quotidien. Nous rappelons que la direction doit nous présenter un bilan précis de l'opération, dans tous ses aspects (techniques, organisationnels, humains) lors du CTR réuni en formation « hygiène, sécurité et conditions de travail » du 28 novembre prochain.

La direction ne nie pas les problèmes mais répond qu'il s'agit surtout d'un problème de mise en place qui doit se régler « dans la durée »...Elle confirme que le sujet sera traité dans les détails lors du CTR HSCT de novembre. A noter que l'autosatisfaction affichée jusqu'à présent n'est plus de mise.

Motions présentées par les syndicats CGT, SUD, CFDT

« 1) Les élu-e-s du CTR demandent l'abandon du raccord du volet paie à Sirhius, et l'étude dès à présent d'une autre solution. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT ; abstention : FO ; contre : CGC)

La direction ne répond pas directement. Elle rappelle qu'elle travaille pour obtenir « la qualification », par la DGFIP, de l'intégration de la paie dans Sirhius et que cette qualification ne sera pas donnée avant le milieu de l'année prochaine...Est-ce une façon de nous inviter à poser le problème devant les instances ministérielles ?

« 2) Les élu-e-s du CTR demandent le maintien d'une gestion de proximité dans les établissements, et notamment le retour de l'entièreté de la gestion des temps et absences dans les services administratifs des établissements (SAR, CAR), permettant notamment de faire respecter les règlements locaux d'horaires variables. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT, FO ; contre : CGC)

La direction répond qu'en effet, une grosse partie des demandes des agents envoyées via l'OGD au CSRH n'ont en fait pas vocation à être traitées par ce dernier, puisqu'elles concernent l'application de règles locales non prises en compte dans Sirhius. Par conséquent, elle réfléchit à des pistes afin que tout ce qui concerne les spécificités locales des horaires variables soit géré localement, et selon un principe d'égalité de traitement entre tous les agents d'un même établissement. L'une des pistes suivies est de confier une délégation aux agents des SAR et CAR, afin qu'ils puissent intervenir directement sur l'outil.

Il s'agit là d'un changement radical d'orientation que nous réclamons depuis longtemps. Nous serons vigilants sur sa mise en place rapide et effective. Nous demandons qu'une communication soit faite aux agents, pour montrer que la direction est consciente des problèmes et travaille sur des solutions.

« 3) Les élu-e-s du CTR demandent que les agents d u CSRH en charge de la gestion administrative bénéficient du soutien et des moyens nécessaires à une gestion humaine, et notamment : connaissance approfondie du logiciel et des procédures ; possibilité de contacts téléphoniques et personnalisés avec les agents , amélioration de l'organisation permettant une harmonisation des réponses et la possibilité pour les agents de travailler dans des conditions sereines et non pas sous la pression. »

Motion adoptée à l'unanimité.

La direction ne répond pas vraiment. Elle pense que les formations nécessaires ont été données, que le problème est celui de « l'appropriation » de l'outil et des règles, et que cette appropriation se fait dans la durée et en continu. Bref, aucune solution concrète en termes d'organisation du travail n'est proposée aux agents du CSRH, qui ne doivent compter que sur eux-mêmes.

Suites du CTR du 11 juillet, avenir des établissements

Suite à la sortie du CTR du 11 juillet de nos délégations CGT, SUD et CFDT, au compte-rendu envoyé aux agents et à la « réponse » du DG également envoyée à tous les agents, ce dernier a contacté nos syndicats pendant l'été pour « lever les malentendus » au sujet de l'avenir des établissements régionaux. Une rencontre de nos trois syndicats avec le DG et le SG a eu lieu le 4 septembre.

Le DG y a affirmé que la direction était « déterminée à conforter le réseau des DR » et espérait que ses propos seraient ainsi clarifiés.

Pour nous, si la formulation est claire, elle est en contradiction totale avec la politique appliquée dans les régions depuis le milieu des années 2000 (baisses continue des effectifs et suppression systématique de travaux en région, sans implantation de travaux nouveaux). L'engagement de la direction à conforter les implantations régionales ne doit donc pas seulement être écrit mais doit se traduire dans les faits :

- à très court terme avec l'arrêt immédiat des suppressions de travaux quels qu'ils soient (production, diffusion, sphère administrative ou informatique...), l'annulation de la décision d'externaliser la PAO, le calcul de nouvelles cibles d'effectifs pour remettre les moyens nécessaires en région, la rediscussion du plan d'action régionale (et notamment de nos propositions), le retour de la gestion des temps et absences dans les SAR...
- à moyen et long terme par la mise en place d'un nouveau projet stratégique dont le premier axe doit être d'assurer la pérennité et le renforcement du réseau (notamment grâce à une politique ambitieuse en matière d'action régionale et de coordination statistique en région, de confortation des activités actuelles et d'implantation de nouveaux travaux dans les DR), pour assurer l'exercice des missions de l'Insee sur l'ensemble du territoire et offrir de bonnes conditions de travail et des perspectives de carrières valorisantes pour l'ensemble des agents.

La discussion du 4 septembre a été « ouverte » et nous a permis d'expliquer longuement nos revendications concernant d'autres sujets tels que la qualité du travail, l'indépendance, ... Néanmoins, aucune réponse ni engagement n'avait été donné lors de cette rencontre par la direction, qui a juste précisé que les nouvelles cibles d'effectifs des DR à l'horizon 2016 sont en cours d'élaboration et nous seront transmises fin 2013.

Nous avons présenté la motion suivante au CTR, pour rappeler nos revendications et demander la réponses de la direction.

Motion présentée par les syndicats CGT, SUD, CFDT

« Suite au CTR du 11 juillet, la direction a annoncé aux agents qu'elle était « déterminée à conforter l'implantation de l'Insee dans chaque région ». Les élu-e-s du CTR demandent que cet engagement se traduise dans des décisions immédiates, comme l'arrêt des suppressions d'emplois et le lancement d'un nouveau projet stratégique permettant le maintien de travaux valorisants, diversifiés, innovants et de qualité dans l'ensemble des sites de l'institut. »

Motion adoptée (pour : CGT, SUD, CFDT, FO ; abstention : CGC)

Le DG répond que sur le court terme, il est tenu par les baisses d'effectifs décidées par le gouvernement et qu'il ne s'engagera donc pas sur l'arrêt des suppressions d'emploi. Il annonce que

dans le cadre du calcul des nouvelles cibles d'effectifs, la DG contribuera également à ces baisses. Pense-t-il vraiment nous rassurer avec cette dernière annonce ?

Pour le reste, la direction répond qu'elle va effectivement lancer une réflexion stratégique sur le prochain Moyen-Terme de l'Insee, en reprenant quasi termes à termes la formulation de notre motion, mais sans proposer de mesure concrète.

Nous rappelons que si des signes concrets ne sont pas donnés plus rapidement pour les agents en région, cet engagement ne sera pas crédible. Pour notre part, nous inviterons les agents, dans tous les établissements, à construire ensemble nos revendications pour l'avenir de l'Insee.

Paris, le 30 septembre 2013