

**SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE**  
**CGT, CFDT, CGT-FO et SUD**

---

**Déclaration au CTP du 20 mars 2007**

**Le Personnel (Formation – SAR- Département du Personnel)**

Pour cette partie sur le Personnel, nous ne souhaitons pas seulement aborder le volet salarial, ou d'évolution des carrières, dans lesquels vous souhaiteriez nous cantonner...même si vous y répondez généralement avec le sourire en disant que vous ne pouvez rien faire pour le personnel. Par contre, sur les augmentations de primes, vous avez su faire : alors qu'entre un adjoint administratif et un administrateur hors classe l'échelle des salaires va de 1 à 5, les augmentations de primes vont de 1 à 50.

Nous aborderons donc le chapitre du Personnel là où vous ne l'avez pas mis : dans la totalité du projet de Moyen Terme.

Depuis vos premiers textes sur l'Insee 2010, nous vous répétons notre volonté de voir pleinement intégrés les personnels de l'Insee dans les projets d'évolution des missions. Parce que ce sont tous les agents de l'Insee qui contribuent à l'excellence de l'Institut par leur travail, leur qualification, leur expérience et leur adaptation aux changements.

Non seulement, la direction de l'Insee devrait être capable de réfléchir aux missions avec eux, mais aussi de construire ces missions en intégrant la dimension humaine qui rendra ces projets réalisables. Pour ce projet de Moyen Terme nous aurions dû voir les agents participer à la réflexion concernant le devenir des travaux qu'ils assurent. Nous aurions dû voir dans les différents projets la prise en compte des évolutions considérables que certains d'entre eux vont subir dans leur travail quotidien : baisse des effectifs, réorganisation des établissements et formations à prévoir. Le but étant d'aboutir à un travail intéressant, non répétitif, de maintenir une diversité des postes dans un établissement afin que tous aient des perspectives de carrières ouvertes et de mobilité enrichissante.

Mais rien de tout cela n'apparaît dans votre projet. Grâce au vœu concernant le département du Personnel adopté lors du dernier CTP, nous prenons acte que le nouvel organigramme et la réorganisation du département ont été présentés à son personnel, après quelques adaptations à la marge par rapport à celui présentés en CTP. Il s'agit d'ailleurs là du seul vœu suivi d'effet du CTP du 30 novembre. Mais aucun sens, aucune explication, aucun justificatif n'ont été donnés pour cette réorganisation du département du personnel.

Tous les agents doivent connaître les finalités de leur travail, en avoir une compréhension globale, et pouvoir infléchir ses transformations. La motivation durable des personnels dans leur travail ne s'obtiendra que de cette façon. Nous refuserons toujours le principe d'impersonnalisation des agents dans des tâches morcelées, dans des tâches illogiques ou contraire aux principes de service public...Vous favorisez à tous les niveaux l'individualisation du travail, la mise en concurrence des agents et le cloisonnement hiérarchique préjudiciables à l'enrichissement personnel de chaque agent. Vous préférez contrôler les agents plutôt que la qualité des travaux. Le temps consacré au remplissage d'indicateurs ou à la mise en place des entretiens d'évaluation en sont des exemples précis.

Concernant les effectifs et leur affectation, dans une période où les départs à la retraite vont être de plus en plus nombreux, la passation des savoirs acquis par les agents n'est à aucun moment abordée dans vos écrits. D'ores et déjà, avant la vague importante de départs après

2010, certaines DR, sans oublier les DOM, doivent gérer les travaux dans des conditions de déficits lourds, surtout avec les suppressions d'emplois que vous prévoyez. Nombre de DR ont déjà atteint leur cible minimum. C'est pourquoi, nous demandons l'embauche de 300 agents minimum pour compenser les départs et préparer la transmission des compétences.

Nombre de vos décisions sont lourdes de conséquences pour les agents. Vous pouvez, au niveau national, décider unilatéralement la fermeture ou la création d'un pôle. L'exemple en est, à Toulouse, la création d'un pôle ECMOSS qui doit compenser le départ de l'EAE commerce. Cela conduit à la suppression d'ECMOSS dans cinq DR, sans se préoccuper des conséquences sur les agents qui ont suivi des formations et se sont investis.

En région un directeur régional peut décider l'externalisation de travaux, décider l'arrêt des missions elles-mêmes, semblant vouloir prendre de vitesse des restructurations à venir. En connaissez-vous les conséquences pour ces agents laissés sans autre perspective que d'attendre la prochaine campagne de mobilité ? Alors que d'autres, à côté d'eux ne supportent plus leur surcharge de travail. Ces situations cohabitent dans une souffrance que nous abordons à chaque CTP, et à laquelle vous répondez par une moue dubitative, sans plus.

La souffrance au travail, l'exclusion : des sujets que nous aurions souhaité voir traiter avec la réorganisation des SAR. Mais que contient ce projet qui nous est présenté ? Tout à la description des pôles, il n'y est même pas question une fois du fonctionnement des SAR. Nous savons que leurs effectifs vont diminuer de 20%. Mais où ? Est-ce que l'hygiène et la sécurité seront sacrifiées sur l'autel des mutualisations ? ou l'informatique ? ou alors va-t-on rogner allègrement sur la qualité des missions ? Certes, votre indicateur sera présentable et fera l'objet de commentaires élogieux de l'Inspection Générale des Finances. Mais que dira l'agent dont la situation administrative aura été réglée un, deux ou trois mois trop tard et qui devra rembourser des trop perçus ? ou attendra plusieurs mois d'être rétabli dans ses droits ?

Nous demandons que le droit à la formation soit développé pour tous les agents. En effet, malgré la satisfaction que vous affichez sur les formations dispensées au sein de l'Insee, nous avons une appréciation différente. Comme le seul but que vous semblez poursuivre est que l'indicateur soit élevé, alors effectivement, continuez à y compter tout ce qui peut l'augmenter : séances d'informations, réunions de réseaux. Mais nous avons une conception un peu plus haute de ce qu'est la formation. Elle doit permettre aux agents de gagner en autonomie, en capacité d'analyse, en technicité. Elle doit être adaptée aux demandes de l'agent, et non pas imposée pour augmenter ces indicateurs, ou pour remplir des sessions.

En terme de progressions de carrières, nous demandons à nouveau que les formations aux concours soient organisées dans tous les établissements, et que les plans de formation associés à ces progressions bénéficient des moyens suffisants à leur réelle mise en place. Au final évidemment cette augmentation de capacités et de qualification doit être reconnue en terme d'évolution de salaire et déboucher sur un déblocage des carrières.

Vous l'aurez compris, nous revendiquons des embauches suffisantes pour compenser les départs en retraite, le droit à la formation, des progressions de carrières pour tous les agents et des augmentations de salaire. Mais nous exigeons aussi que vous preniez en compte les personnels dans la définition des missions que l'Insee doit développer.