

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, CGT-FO, SUD

Moyen Terme « Ambition 2015 »

La direction de l'Insee peut et doit faire d'autres choix

pour l'avenir de la statistique publique !

Les exercices de moyens terme précédents ont toujours été des sources de divergences et de conflit entre les organisations syndicales et la direction.

Néanmoins, il faut souligner que lors du moyen terme « Insee 2004 » le RP nouvelle formule était un travail nouveau pour les agents et que la mise en place de OLEE répondait à une demande sociale en plus d'être un travail novateur.

Pour cet exercice de moyen terme appelé « ambition 2015 » nous contestons les décisions gouvernementales qui sous-tendent le projet de l'Insee : RGPP, baisses budgétaires et délocalisation.

Mais même dans ce cadre contraint la direction de l'Insee fait des choix par nature destructeurs pour son projet de moyen terme. Ses choix inacceptables nuisent aux services rendus aux usagers, à la qualité des travaux et aux conditions de travail des agents.

Elle a refusé depuis le lancement d'Ambition 2015 que ses choix soient remis en question et même discutés avec les organisations syndicales ou avec les agents, ce qu'elle avait pourtant annoncé en début de période. Revenons sur ce projet Ambition 2015.

1.« Ambition 2015 » c'est d'abord l'instauration de l'inégalité des territoires

La direction oriente son projet vers le désengagement de la statistique publique en région et instaure une inégalité entre les territoires, même si ses déclarations affirment le contraire : « l'importance stratégique que revêt pour l'Insee une forte présence en région », réaffirmation du principe « d'une direction par région »

Au-delà des principes proclamés, les choix de la direction s'inscrivent en fait dans le prolongement des politiques gouvernementales de désengagement de l'État en région, et dépassent même les contraintes imposées par le gouvernement :

1.1.Action régionale : rentabilisation et restriction des publics

- Études régionales : suite à la RGPP et au rapport Goy-Lequiller, choix de restreindre davantage les sujets et les publics : études ciblées sur les politiques et décideurs publics.
- Augmentation des tarifications des études : il s'agit de faire payer plus cher aux collectivités locales. La DDAR emploie de plus en plus l'expression : « études à plus haute valeur ajoutée ». En revanche, on parle maintenant de gratuité des études pour les préfetures qui expriment « une demande régionale ». Un choix politique que nous contestons.
- Quant aux autres publics et à l'expression collective des besoins en statistiques locales...il n'en est plus question ! L'État se désengage des territoires en confiant certaines missions aux collectivités territoriales, à des structures « ad-hoc », voire à des associations. La direction de l'Insee ne peut pas dire « plus d'action régionale » en négligeant des pans entiers d'acteurs locaux.
- La direction veut restreindre l'action régionale aux seules études. Elle supprime aux DR les moyens de construire des statistiques locales de qualité en délocalisant Clap-Olee et tourisme. Ceci enlève les synergies entre producteurs de données et les SED et aura pour conséquence de réduire la diffusion à des opérations de communication.

1.2.Les implantations régionales et les centres informatiques subissent l'essentiel des transferts de la délocalisation et des baisses d'effectifs

La direction a fait ainsi le choix de faire payer le plus lourd tribut aux implantations régionales (DR, centres informatiques et SSM régionaux). La baisse des effectifs notée sur les cibles régionales de 2015, atteindra

un non-remplacement de 2 retraités sur 3 voire aucun remplacement dans certaines régions. Ceci est pire que le dogme scandaleux de 1 départ remplacé pour 2 départs en retraite. Ainsi, on peut supposer que ce sont les contributions de postes au projet de délocalisation, non connues actuellement, qui aboutissent à ce déficit plus important que prévu.

Les effectifs cibles de plusieurs régions à l'horizon 2015 se situent en dessous du « seuil de viabilité » (80 agents) des DR qui avait été défini lors du précédent moyen terme.

Cibles d'effectifs pour les Directions régionales

DIRECTIONS REGIONALES	Effectifs - RAI au 01/01/2010			Effectifs cibles 2015
	A	B&C	Total	
ALSACE	16	82	98	77
AQUITAINE	24	133	157	110
AUVERGNE	18	85	103	74
BASSE-NORMANDIE (Ycompris SSNE)	44	179	223	187
BOURGOGNE	22	120	142	102
BRETAGNE	32	124	156	110
CENTRE	23	136	159	111
CHAMPAGNE-ARDENNE	22	120	142	103
CORSE	8	36	44	37
FRANCHE-COMTE	11	74	85	66
HAUTE-NORMANDIE	18	123	141	116
ILE DE FRANCE	30	211	241	207
LANGUEDOC-ROUSSILLON	24	116	140	112
LIMOUSIN	17	74	91	74
LORRAINE	23	108	131	100
MIDI-PYRENEES	46	186	232	193
NORD-PAS-DE-CALAIS(hors Sin)	34	203	237	169
PACA	44	195	239	193
PAYS-DE-LA-LOIRE	57	296	353	277
PICARDIE	14	82	96	75
POITOU-CHARENTES	18	97	115	79
RHONE-ALPES	54	200	254	186
Total Métropole	599	2980	3579	2758
Ensemble DIRAG (Hors VCAT)	31	118	149	131
REUNION+MAYOTTE (Hors VCAT)	16	65	81	88
Ensemble	646	3163	3809	2977

nota : RAI = rapport d'activité interne

1.3. Des DR à deux vitesses entre « partenaires » et « CS »

La direction crée des Directions Régionales à deux vitesses par la création de directions régionales Centres de service -DR-CS- et de directions régionales « partenaires ».

Le principe de ces DR-CS est de se voir attribuer l'ensemble des moyens et des travaux pour faire fonctionner une interrégion de 3 régions au détriment des DR partenaires. Dans l'ensemble des textes, il n'est pas précisé que les travaux peuvent se répartir au sein des 3 régions mais que c'est bien la DR-CS qui se voit attribuer tous les moyens. On aboutit, avec ce moyen terme, à l'apparition de DR de seconde zone et à terme à leur possible disparition qui se joue aujourd'hui.

Ces mutualisations ont commencé à se mettre en place et qui plus est avant même que la direction le formalise complètement (départ des équipes touristes, réseau enquêteurs entreprise, OLEE-CLAP dans certaines DR...). Elle n'a jamais envisagé de discuter de ce projet à aucun niveau.

Le soi disant « socle de travaux communs » : cet engagement semble déjà caduc puisqu'il est à noter que d'ores et déjà, plusieurs DR n'ont pas de « 4^{ème} métier ».

« Le comité des pôles et des mutualisations nationales et interrégionales » a été mis en place pour gérer (en fait supprimer), au fil de l'eau, les travaux des DR partenaires (DRP). Dans cette instance les DRP n'ont aucune voix. Au final, les DRP n'auront même pas l'autonomie dont bénéficiaient autrefois les Services Régionaux. Cela n'est pas un oubli de la direction : elle a violemment réagi lors du CTP de juillet lorsque les organisations syndicales ont demandé que les DR partenaires soient représentées dans cette instance.

1.4. Des conséquences désastreuses pour l'action régionale

À terme se profile une action régionale affaiblie, voire inexistante, dans les régions « partenaires » et une absence d'attractivité de ces DR qui conduira, selon un cercle vicieux déjà utilisé par la direction de l'Insee pour fermer les Bureaux d'Information par exemple, à supprimer des travaux au fur et à mesure.

La question de la viabilité des DR-Partenaires, que la direction ne cherche d'ailleurs même pas à garantir au-delà de 2015, se posera alors inévitablement et apparaîtra comme « naturelle ».

De ce point de vue, les choses peuvent se passer plus vite que prévu. Dans le précédent moyen terme, qui programmait la baisse des effectifs des SED, les effectifs cibles pour 2010 fixés en 2005 avaient été atteints dès 2008.

Au final, les 7 DR-CS ne seraient alors plus vraiment des DR mais des « centres statistiques » en région... tout comme le centre messin qui deviendrait le centre statistique de la région Grand-Est ! À noter cependant que les DR-CS devront également fonctionner avec des réductions d'effectifs tout en assurant des missions pour les DR partenaires.

Conséquences :

- Pour le service public : une inégalité entre les territoires et la disparition d'un véritable service statistique public régional
- Pour la qualité des travaux : quid de la qualité des enquêtes auprès des ménages et du RP s'il n'y a plus d'unité de production de proximité ?
- Pour les agents : d'abord une absence de perspectives d'évolutions au sein de l'Insee Mais aussi dans les établissements les plus petits, quelles garanties sur la poursuite de leur carrière au sein du service statistique public ?, La direction va t-elle enfin prendre le temps d'analyser les conséquences de ses projets sur les conditions de travail des agents ? Nombre d'entreprises publiques et administrations ont subi des plans massifs de restructuration et de réorganisation. Certaines sont hélas connues tant les conséquences sont violentes. Nous attendons de la direction de l'Insee qu'elle réfléchisse, analyse les conséquences de son moyen terme sur la santé des agents. Il ne s'agit pas là d'accompagner les changements, il s'agit de mettre en place une démarche intégrée de la santé au travail. Un exemple du contraire ? ftp://ftp.dg-personnel.insee.fr/c220cii/actus_nat/Mission_IG_SGAS.doc

2. La démarche « qualité » et la création d'une direction de la méthodologie dans une logique de diminution des coûts

La direction déclare que ces sujets ne sont pas encore finalisés. Pour autant, les documents qu'elle a mis en circulation posent des principes que nous réfutons. En effet, leur approche privilégie la logique de rentabilité au détriment de la qualité des travaux, du service rendu aux usagers et des conditions de travail des agents.

Quelle est l'approche de la direction ?

2.1. Une généralisation de la gestion par la mesure des temps et des coûts et la description des processus (démarche de type « gestion totale de la qualité »)

Ce type d'approche a abouti dans des entreprises citées par la direction, à des dégâts non seulement sur les conditions de travail des salariés (La Poste), mais aussi in fine sur la qualité du service rendu. Elle se focalise sur la mesure des temps et des coûts. Or nous sommes dans une période où les moyens

budgétaires et en effectifs sont en chute libre, et où les restructurations menacent tous les agents : à quel type de décision peut amener la mesure des temps et coûts alors que des économies drastiques sont réalisées sur les formations et les réunions de réseau en faisant comme si cela ne nuisait pas à la qualité des travaux ?

La description des processus réalisée par des entreprises citées par la direction de l'Insee ont également eu pour conséquence de découper en tranches hétérogènes les travaux. Cela a deux conséquences : des travaux morcelés pour lesquels les agents ne peuvent ni connaître l'ensemble du travail auquel ils participent, ni développer d'expertise sur leur travail. L'autre conséquence étant l'externalisation des travaux. Le projet de labellisation des statistiques s'inscrit pleinement dans cette démarche.

2.2 Placer « les utilisateurs au cœur de l'activité », mais...réduction du cercle des utilisateurs

Bien évidemment la valorisation du rôle du CNIS est une bonne chose. Pourtant un écueil dangereux le sous tend : initier comme cela est le cas en région, le lien avec les « grands utilisateurs », des utilisateurs cibles mettant de côté tout un pan de la société civile. D'ailleurs, on ne parle plus d'utilisateurs, mais de clients...

Au final, la qualité est moins regardée sous l'angle de qualité des statistiques que sous l'affichage d'indicateurs qui pourraient entrer dans des démarches usitées dans le monde de l'entreprise (labellisation, normes ISO...). Cette qualité ne prend pas non plus en compte la qualité du travail individuel, c'est-à-dire l'aboutissement à des statistiques de qualité par un travail individuel dont la qualité soit satisfaisante également. Cela nécessite que les travaux proposés soient intéressants et valorisés, pas seulement de la production en bout de chaîne.

2.3. Une direction de la méthodologie centralisée dont le but est essentiellement de « regrouper » des ressources (et donc de dégager des marges de manœuvre). S'il est évident depuis des années au sein de l'Insee qu'il est nécessaire de construire un support transversal sur la méthodologie (au sens large : purement statistique, mais aussi conduite de projets), la mise en place d'une direction de la méthodologie est risquée à plusieurs titres :

- Exclusion des méthodologues de toutes les autres directions ou services et appauvrissement de l'intérêt des postes ;
- Mise à l'écart possible de l'informatique alors que sa force au sein de l'Insee est bien de n'être pas prestataire de service, mais de faire travailler des statisticiens spécialistes en informatique ;
- Rigidification des circuits, et exclusion des DR et des SSM des réflexions ;
- La mise en place de ce type de structure est coûteuse au départ. Or il en est visiblement attendu ici des gains de productivité immédiats : à nouveau un choix risqué !

3. Et les agents dans tout ça ?

La formation des cadres externalisée dans un établissement public financé en grande partie par des fonds privés (Genes). Par ailleurs, il est prévu que le centre d'accès sécurisé aux données soit confié à cet établissement public qui détiendrait le monopole sur les données de la statistique publique (quid alors de l'égalité d'accès des chercheurs).

Mutualisation et externalisation croissante de tout ce qui n'est pas considéré comme « cœur de métier » (informatique, ressources humaines, documentation, PAO...)

Des conditions de travail dégradées pour les agents :

- Adaptation permanente aux changements induits par les restructurations et la nouvelle organisation du travail ;
- Individualisation des carrières et des mobilités pour aller vers « plus de souplesse » dans la gestion du changement (*dispositif qui est au cœur de la démarche TQM*) ;
- Des agents C et B qui encaissent l'essentiel des restructurations et des gains de productivité sans reconnaissance en termes de carrière ;
- Des encadrants, notamment A, « sommés » de leur faire avaler la pilule et transformés en « managers du changement » (et non plus en statisticiens).

Du fait de cette politique néfaste concernant les implantations territoriales, de nombreuses questions sur les projets qualité et de l'absence d'une politique du personnel reconnaissant l'implication des agents, **nous demandons à la direction:**

- La transparence concernant le budget et les effectifs : que demande l'Insee ? Qu'accorde le gouvernement ?
- D'autres choix pour les implantations territoriales :
Un autre arbitrage sur la répartition des baisses d'effectifs entre les différents établissements de l'Insee.
Le respect de l'égalité de traitement entre les territoires et l'abandon de la distinction entre DR-CS et DR-P.
- D'autres choix pour l'affectation des moyens :
Refus que les moyens soient concentrés au profit d'un pilotage de type « gestion par la qualité totale » et d'une direction de la méthodologie complètement centralisée, au détriment des autres directions et de la qualité des travaux ;
Refus de la transformation du Genes en Établissement public, et notamment que la formation des cadres soit assurée par un organisme semi-privé ;
L'abandon du projet de délocalisation qui est en train de se faire sur les moyens de l'Insee.
- D'autres choix pour la gestion des conditions de travail et la reconnaissance des carrières des agents
Refus de la mise en place d'une gestion des carrières et des mobilités individualisées ;
Mise en place d'un statut des B permettant des améliorations de carrière pour tous les agents des C et B ;
Information à tous les agents de leurs droits, conditions d'avancement et de rémunération...



l'avenir de l'informatique

Peu d'informations sur le moyen terme informatique : le schéma directeur informatique se déclinera lorsque les orientations concernant le moyen terme 2015 seront validées.

La restructuration prévue dans le cadre de la délocalisation à Metz, aura des conséquences sur l'existence même des CNI, réduits au seul service développement.

Les restructurations visant la production, les supports, plus largement les CNI et l'assistance informatique, notamment en région entraîneront des pertes de synergies, de compétences, de connaissances, des coûts supplémentaires de fonctionnement et des risques de recours massifs à la sous-traitance. Le nombre d'informaticiens prévu par DR-CS (4 ETP) et DR partenaires (2 ETP) a été décidé de manière arbitraire !

En outre, la disparition de la filière MVS est programmée, alors que les solutions de remplacement ne sont pas stabilisées.

La création de la Direction de la Méthodologie telle que prévue actuellement (une proposition d'intégration de l'informatique dans cette direction a été écartée par le comité de direction), en se dessaisissant de l'informatique en fait un rôle de simple outil alors que la force de l'informatique à l'Insee a justement été d'être partie prenante de la mise en place des travaux. Par ailleurs, la baisse récurrente et importante des budgets informatiques ne permet plus de former convenablement les agents ni de remplacer des matériels en panne ou vieillissants (portable CAPI entre autre).

Dans un tel contexte d'instabilité et d'austérité se jouera, lors du futur schéma directeur informatique, la pérennité de l'informatique Insee ainsi que la diversité des carrières des informaticiens.

A Paris, le 22 octobre 2010