



**CTR du 30 juin 2022**

## **Compte-Rendu**

Ce CTR était le dernier avant la trêve estivale.

L'ordre du jour en était le suivant :

1. Ucat - Approbation des PV des CTR des 1er juillet 2021, 20 juillet 2021, et du 31 janvier 2022 - vote
2. DRH - Proposition de l'évolution de l'IMT - vote
3. DRH - Evolution des critères pour la liste d'aptitude des enquêteurs de catégorie
4. DRH - Rénovation du processus de l'entretien professionnel
5. DRH – Réorganisation du DRH – fonctionnement et conséquences
6. DRH - Rapport social unique

Les participants à cette instance étaient pour notre organisation syndicale **FO-Insee**, Marie-Josée DEFRANCE en qualité de titulaire, accompagnée d'Hélène SEGAULT et Christian BORRELLY

Suite à la lecture de toutes les liminaires, le DG répond qu'il faudra attendre une nouvelle année pour ajouter un troisième jour de télétravail à la circulaire pérenne de l'Insee. Le DG affirme que même à effectifs constants, on fait des progrès d'efficacité, donc des gains d'efficience et de productivité. Il répond à Bercy que nous ne sommes pas dans une industrie mais bien dans une administration. On pourrait peut-être encore faire des progrès, mais pour **FO-Insee** nous sommes déjà arrivés à l'os.

### **1. Ucat - Approbation des PV des CTR des 1er juillet 2021, 20 juillet 2021, et du 31 janvier 2022 -**

Les PV des 1<sup>er</sup> juillet et 20 juillet 2021 ont été votés à l'unanimité, ainsi que le PV du 31 janvier 2022

### **2. DRH - Proposition de l'évolution de l'IMT -**

L'indemnité mensuelle de technicité est une prime que perçoivent tous les agents en fonction à Bercy depuis 1990. Jusqu'à récemment, elle était uniforme sur toutes les directions mais depuis quelques années, il y a une différence entre les directions de Bercy avec une prime de 106,76€ pour la DGFIP et même chose depuis très récemment pour la DGDDI. La DGCCRIF aura également cette prime dans le cadre d'un accord. C'est pourquoi **FO-Insee** a demandé à l'administration cette revalorisation pour s'aligner sur les directions ayant bénéficié de cette augmentation de l'IMT. Actuellement aucun blanc-seing de Bercy car la demande n'a pas été présentée officiellement, seul un échange informel a eu lieu.

**FO-Insee** estime que les agents de l'Insee n'ont pas à être traités différemment des autres agents de Bercy.

Pour les contractuels, un effet mécanique permet de récupérer cette revalorisation de l'IMT, car cette prime ne leur est pas versée sur une ligne particulière.

Nous sommes donc dans l'attente de la décision de Bercy sur le sujet.

### **3. DRH - Evolution des critères pour la liste d'aptitude des enquêteurs de catégorie 2**

Pour faire évoluer les carrières des enquêteurs et enquêtrices de l'Insee, l'administration, sous la pression des syndicats, propose un passage au choix dans le grade d'enquêteurs 1<sup>ère</sup> catégorie. Cela va faire doubler le nombre de promotions dans le grade supérieur, mais sur des petits effectifs, ce doublement n'est que portion congrue.

Pour ce passage au choix, plus aucune notion de métiers ne sera évoquée. Alors une vraie communication autour de la revalorisation des fonctions d'enquêteurs experts sera indispensable. Au titre de l'année 2022, cela fera 13 promotions au choix et 13 promotions par l'examen professionnel, qui dans les faits, est un concours, de passage en catégorie 1.

Une revalorisation des grilles indiciaires des enquêteurs est également à envisager, dans l'objectif de maintenir à minima le pouvoir d'achat en raison de l'inflation galopante qui est actuellement de 6,1 %.

Au cours des débats **FO-Insee** a évoqué le problème de la prise en compte réelle de toutes les charges de travail dans l'outil Opale. Des temps supplémentaires seront mis dans la programmation Opale P3 ainsi que du temps hors collecte, temps de déplacements, appelé temps interstitiel.

Concernant le marché de location des véhicules aux enquêteurs et enquêtrices, l'Insee est parvenu à contracter avec le ministère de l'intérieur, mais actuellement, il faudra voir avec Hertz pour prolonger cette location car il y a pénurie de véhicules.

### **4. DRH - Rénovation du processus de l'entretien professionnel**

La présentation de cette rénovation nous a été présentée car nous étions dans un calendrier contraint pour « prendre le train au bon moment » pour être convenablement introduit dans le logiciel ESTEVE. **FO-Insee** ne voyait pas en quoi consistait l'urgence du processus et a demandé à l'administration de retarder cette rénovation car les items de l'entretien professionnel sont bien loin d'être correctement présentés. Nous avons l'impression que les quotas étaient sous-jacents à la déclinaison des items.

Même si le système de segmentation permettait selon l'administration de faire reconnaître l'évaluation finale dans le cadre d'une vraie moyenne, **FO-Insee** avait la sensation que la grille d'appréciation proposée risquait de tendre en réalité vers des quotas.

Dans le cadre des mobilités comment un agent va-t-il pouvoir être au taquet et être certain qu'il se trouve dans les meilleures conditions possibles pour être nommé au choix ?

Intégrer dans le corps de l'entretien, la notion de service public nous paraît constructif. En effet, à ce stade, cette notion est complètement exclue de l'évaluation.

Lors du CTR du 30 juin, l'administration a entendu que la position des représentants syndicaux au regard de la proposition de rénovation du CREP était mitigée. Par conséquent, l'administration de l'Insee va se tourner vers le Cisirh pour examiner les moyens de différer d'un an la mise en œuvre de cette réforme.

Sous réserve de compatibilité avec le calendrier de programmation d'Esteve, l'Insee propose dans ces conditions, en rétablissant les quotas, d'analyser la cohérence des notations avec les propositions aux avancements et promotions. **FO-Insee** reste donc très vigilant sur les risques liés à la réintroduction des quotas qui, d'ailleurs, n'avaient d'ailleurs pas disparu, et étaient appliqués dans de nombreuses DR, contrairement à ce que dit l'administration.

## **5. DRH – Réorganisation du DRH – fonctionnement et conséquences**

La réorganisation du DRH était selon l'administration essentiellement liée à la loi transformation de la fonction publique avec toutes les déclinaisons attendues.

Aujourd'hui **FO-Insee** n'est pas du tout certaine que cela soit l'unique raison.

L'enquête dirigée par un cabinet de conseil a mis en exergue le poids important des fonctions supports à l'Insee. En effet celles-ci apparaissent très au-dessus de celles des autres directions de Bercy. Tout cela combiné au fait que la gestion des enquêteurs et enquêtrices de l'Insee est assez complexe et importante en charge de travail. Cela donne un panorama plutôt atypique des fonctions supports au sein de l'institut. L'Insee étant une petite direction, il est logique que le poids des fonctions supports soit plus important qu'à la DGFIP ou aux Douanes.

Un guide d'information pour préciser qui fait quoi, a été demandé par les organisations syndicales. Des tensions, dans la sphère RH, liées à la campagne de mobilité se sont fait jour.

Selon l'administration, elle est dans la transhumance avec les organisations syndicales pour la réorganisation des RH. Nous rappelons que **FO-Insee** est un syndicat qui ne cogère pas avec l'administration. Des éclaircissements sont nécessaires pour mieux voir les démarches réelles pour les opérations RH

Un CTR consacré aux fonctions en place au DRH se tiendra, une fois que toutes les opérations de réorganisation auront été effectuées.

## **6. DRH - Rapport Social Unique**

L'année 2022 est une année de transition entre le bilan social et le rapport social unique. La production du RSU 2021 a été similaire à celle de 2020, avec de nouveaux indicateurs afin de le rapprocher du modèle de Rapport Social Unique décrit dans l'arrêté du 7 mai 2021 dernier.

Le sommaire du RSU 2021 vise à se rapprocher au maximum de la structure du RSU. Nous avons eu un GT le 17 mai pour nous présenter les différentes rubriques et l'administration se devait de suivre nos remarques, ce qui a été fait dans une large part. Pour autant, ce nouveau RSU a été construit sous tension et nous demandons à l'administration d'avoir un regard attentif et bienveillant vis à vis des agents qui le construisent, car ce sont des données importantes pour la qualité du dialogue social.

Un petit zoom sur les manques concernant les écrêtages a été fait. En effet, ils ne peuvent être véritablement connus aujourd'hui en raison du fort développement du télétravail. Dans une telle situation, aucun agent ne badge, donc aucune vision possible du travail effectué en dehors des plages horaires de 7h30.

Des rumeurs concerneraient la fermeture d'un site de gestion financière, mais on ne sait pas lequel. En réalité à ce stade aucune décision n'a été prise, mais on constate une baisse des effectifs dans ces sites.

Le fonctionnement de Symphonie a été également abordé dans ce cadre. En effet, certains agents éprouvent quelques difficultés pour se retrouver dans cette nouvelle architecture. **FO-Insee** pense qu'il s'agit en fait d'une véritable méconnaissance, car la formation à ce nouvel outil de communication est bien loin d'être terminée.

Le RSU nouvelle formule est à apprivoiser et nous resterons vigilants pour que toutes les informations y figurent, voire de nouvelles si besoin.

Pour clore ce compte-rendu, nous vous joignons tous les documents de travail mis à notre disposition dans le cadre de la préparation de cette instance, ainsi vous pourrez, si vous en avez le temps et l'envie, aller y piocher de nombreuses informations notamment dans le RSU nouvelle formule.

**FO-Insee**, souhaite à tous et toutes un bel été !

**Les instances de dialogue social reprendront avec un GT du CTR le mardi 6 septembre 2022.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour toutes les questions liées à vos conditions de travail, votre carrière et vos éventuelles demandes de mobilités.**

Fait à Montrouge le 1<sup>er</sup> août 2022



*chacun pour tous avec*



