CFE CGC Insee



# COMMUNIQUÉ

MOBILITÉ / INSPECTION GÉNÉRALE / IDENTITÉ VISUELLE / DIALOGUE SOCIAL

## Campagnes de mobilité : Trop peu de réponses à nos questions lors du groupe de travail du 25 mars !

La CFE-CGC a participé au groupe de travail (GT) du CSA de réseau le 25 mars après-midi. La secrétaire générale de l'Insee a animé l'ensemble des débats avec l'assistance de l'UCAT. Nous tenons à saluer la clarté de la présentation des missions par l'Inspection générale, et de la nouvelle identité visuelle du SSP par la DMCSI et la DDAR. En revanche, comme souvent et malgré un véritable effort sur la fourniture de données statistiques, le bilan des campagnes de mobilité a été expédié à vive allure avec malheureusement, en retour à nos questions, très peu de clarté.

### Bilan des campagnes de mobilité : toujours des zones d'ombre

Cette année, la DME a élaboré plusieurs fiches de Bilan de la campagne 2023-2024 intéressantes et nous l'en avons remerciée. Leurs données viennent corroborer, pour l'essentiel, les informations que nous avions collectées à travers l'application Mouv'In et qui ont donné lieu à notre communiqué#16 du 9 septembre 2024 : un nombre record de fiches de postes publiées, des affectations prononcées pour 6 postes publiés sur 10, une inadéquation qui interroge entre grade de l'agent affecté et niveau de poste, 45 postes restant vacants.

Lors du GT, nous avons questionné l'administration essentiellement sur deux sujets qui ne sont hélas pas nouveaux. Tout d'abord, sur l'**inadéquation massive et chronique entre le grade des agents et le niveau des postes sur lesquels ils sont affectés** (40 % des contrôleurs principaux, attachés et attachés principaux inscrits ont été affectés sur des postes de grade supérieur), avec une interrogation bien légitime sur la frustration des agents en regard des possibilités de promotions qui demeurent réduites. Puis, nous avons questionné sur les **problèmes d'attractivité apparents pour certains services**, en particulier au secrétariat général.

Sur le second sujet, l'administration n'a pas pris la peine de nous répondre. Sur le premier, soulevé également par d'autres représentants, elle nous a pris de haut, nous expliquant qu'elle refusait de nous permettre de calculer des probabilités de passage au choix, alors que ce n'est pas ce que nous demandions. **Nous poursuivons deux objectifs : la transparence et la pédagogie**.

Nous sommes également intervenus pour souligner la **présentation trompeuse des tableaux fournis sur les intégrations et les CD-isations**, qui donnent l'impression qu'on intègre presque tout le monde alors que ce n'est pas le cas. En effet, une sélection des candidatures est déjà effectuée en amont, notamment par les directions pour la DG et les établissements régionaux ainsi que le DRH.

Nous précisons ici que **nous ne remettons pas en cause le rôle des comités d'intégration** qui veillent à ce que les agents intégrés disposent du socle de compétences et d'expérience leur permettant de dérouler de manière cohérente la suite de leur carrière à l'Insee mais nous soulignons simplement le risque d'une lecture trompeuse induite par le manque de précision des tableaux de données présentés par l'administration : ils ne portent que sur les demandes d'intégration ou CDIsation instruites par le comité d'intégration. L'administration refuse d'indiquer le nombre de demandes formulées par les agents au départ (avant avis de leur hiérarchie et du DRH).

## Une présentation pédagogique du programme de l'Inspection générale pour 2025

Le chef de l'Inspection générale a présenté de manière très intéressante et accessible le programme des missions pour 2025. En séance, nous avons demandé à être auditionnés par les missions « Mutualisation et action régionale » et « Coût qu'aurait une enquête sur les services publics ».
Sur le premier sujet, la question récurrente des mutualisations possibles sera de nouveau examinée, avec un focus particulier sur le positionnement des PSAR. Sur le second, il s'agit de répondre à une question adressée à l'Insee l'an dernier : peut-on évaluer ce que serait une enquête sur la qualité des services publics ? Nous serons également attentifs à une autre mission menée conjointement avec l'Inspection Générale des Finances et qualifiée de « sensible » par l'administration, sur le positionnement de Sirene par rapport au répertoire national d'entreprises (RNE).

## Nouvelle identité visuelle de l'Insee : un travail coûteux mais utile

La cheffe du département Communication et services aux publics (DDAR) et le chef de la mission Coordination statistique (DMCSI) ont présenté aux organisations syndicales le projet qui vient d'aboutir visant à renforcer la cohésion visuelle des différents acteurs de la statistique publique en harmonisant leurs logos. Le travail a été conduit sur les années 2022 à 2024 par un groupe de travail composé de l'Insee et de cinq SSM (SSMSI, Drees, Sdes, Sies, Depp), avec l'appui de la mission Appui au patrimoine immatériel de l'État (APIE).
Nous n'avions pas été consultés en amont. Les arguments exposés nous ont paru cohérents et nous saluons cette démarche. Nous avons apprécié la vidéo de présentation sur l'intranet.
Nous avons, comme les autres représentants du personnel, interrogé l'administration sur le coût de la prestation : environ 20 000 euros en prestation externe pour l'ensemble du projet. Mais ce coût ne tient pas compte des ressources engagées en interne et dans les SSM pour une réflexion qui a duré deux ans… Le choix des couleurs qui peut interroger (abandon du rouge traditionnel, couleurs pastel un peu ternes) serait directement induit par les contraintes d'accessibilité visuelle.

**Pour en savoir plus :**
Notre communiqué#16 du 9 septembre 2024
Notre communiqué#9 du 13 février 2024

**Pour nous contacter**
**dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr**

**Vos représentants CFE-CGC**
**Titulaires**
Jean-Philippe DE PLAZAOLA,
Sébastien CHÉRON
**Suppléants**
Catherine PORTAL,
Salvatore DI MARIA

**Des élus mobilisés pour vous représenter et vous accompagner !**