Liminaire



Provence-Alpes – Côte d'Azur 16/10/26

Sujets abordés :

Bilan du dialogue social de la mandature – Bilan RH de la direction régionale
Rajeunissement de la DR – transition catégorielle -– Recours au télétravail – Régimes horaires hebdomadaires
Temps partiel – Écrêtages – Promotions – Reconnaissance des parcours professionnels

---

Déclaration liminaire lue par les élus de Unistat - CFTC en ouverture de la réunion du Comité social d'administration (CSA) plénier du 16/10/26

« Madame la Directrice régionale,
Mesdames et Messieurs les membres du CSA de laDR,

Ce dernier CSA plénier de la mandature est l'occasion, pour l'Unistat, de dresser un rapide **bilan de quatre années de dialogue social au sein de notre établissement**, avant de revenir sur plusieurs points inscrits à l'ordre du jour.

Nous souhaitons tout d'abord remercier l'ensemble des acteurs qui ont contribué à faire vivre le dialogue social au cours de cette mandature : les représentants du personnel, les experts mobilisés sur les différents dossiers, mais également, du côté de l'administration, les animateurs des instances et tous les agents qui ont participé à la préparation des travaux et à leur suivi.

Nous tenons à souligner la qualité du dialogue social qui a prévalu au cours de ces quatre années, et tout particulièrement l'écoute dont nos interlocuteurs ont fait preuve. Nos préoccupations ont pu être exprimées, débattues et, dans plusieurs domaines, prises en considération.

Nous pensons notamment à la question de la **reconnaissance professionnelle**, à laquelle l'Unistat attache une importance particulière. Si les avancées obtenues ne sont pas allées aussi loin que nous l'aurions souhaité, le fait d'avoir pu inscrire cette question dans les échanges de l'instance constitue déjà une étape importante. Nous espérons que cette dynamique pourra être poursuivie et approfondie au cours de la prochaine mandature.

Sans revenir ici sur les sujets relevant spécifiquement de la formation spécialisée, nous souhaitons néanmoins exprimer **deux regrets**.

Le premier concerne **les moyens consacrés au dialogue social**. Nous avons le sentiment qu'ils **se sont progressivement réduits** au cours de la mandature.

Le départ d'une agente en détachement, qui consacrait une part importante de son activité à ces questions, ne semble pas avoir été compensé par des moyens équivalents. La charge correspondante paraît avoir été redistribuée entre des agents du SAR dont nous pouvons craindre que cela a entraîné pour eux des difficultés fortes, dans un contexte déjà particulièrement exigeant, marqué entre autres par les opérations de déménagement.

Nous mesurons les efforts importants consentis par les équipes et nous tenons à les saluer. Mais ces efforts ne doivent pas masquer les difficultés résultant de moyens que nous percevons comme moins importants. La qualité du dialogue social repose aussi sur les ressources humaines que l'administration est en mesure de lui consacrer. Nous souhaitons que ce point fasse l'objet d'une attention particulière pour la prochaine mandature.

Notre second regret tient à la **place prépondérante des décisions nationales dans nombre de sujets abordés en CSA local**. Nous avons parfois le sentiment que nos échanges, aussi riches soient-ils, se heurtent rapidement aux limites des marges de manœuvre de l'établissement.

Il nous semblerait utile, à l'avenir, de mieux **distinguer** deux dimensions : d'une part, **les sujets sur lesquels la direction régionale dispose de véritables leviers d'action** ; d'autre part, ceux qui nécessitent une intervention au niveau national. Pour ces derniers, nous souhaiterions disposer d'une meilleure visibilité sur la manière dont les préoccupations et les alertes exprimées par les représentants du personnel sont effectivement relayées auprès de la direction générale, et sur les suites qui leur sont données.

Au terme de cette mandature, **nous souhaitons à l'ensemble des organisations syndicales de bonnes élections professionnelles**. Nous espérons naturellement pouvoir poursuivre notre engagement au sein de cette instance l'année prochaine.

Mais, quels que soient les résultats du scrutin, nous adressons dès à présent nos meilleurs vœux de réussite aux futurs élus, dont nous savons combien la mission est exigeante et essentielle à la vie de notre établissement.

Nous souhaitons maintenant revenir sur le **bilan RH** présenté à l'ordre du jour.

Nous remercions tout d'abord le SAR pour la production de ce document, dont nous tenons à souligner l'utilité et la richesse.

Nous regrettons cependant qu'un tel travail continue de reposer largement sur les équipes locales, alors qu'une base de données sociales avait été annoncée et aurait dû permettre d'automatiser une part importante de sa production. Cette base n'est toujours pas disponible et nous avons peu d'espoir pour l'avenir. Il en résulte une **charge de travail pour l'administration locale qui ne devrait plus lui incomber dans de telles proportions**. Cela n'enlève rien à l'intérêt du document présenté, qui permet de dégager plusieurs évolutions significatives.

La première observation concerne les effectifs et leur structure démographique. Comme dans les autres établissements de l'Insee, nous constatons une **diminution continue des effectifs.** Cette tendance de fond reste **préoccupante au regard des missions qui nous sont confiées, maintenues voire étoffées**, et des tensions qu'elle peut engendrer sur les collectifs de travail.

Nous relevons parallèlement une évolution démographique assez marquée entre 2021 et 2025. La **proportion des agents de moins de 40 ans passe de 22 % à 26 %**, tandis que celle des agents de plus de 50 ans recule de 49 % à 42 %. Ce **rajeunissement** relatif, qui constitue peut-être une spécificité de notre direction régionale, nous paraît mériter une analyse plus approfondie. Quelles conséquences en tirez-vous, notamment en matière de transmission des compétences, d'accompagnement des prises de poste, de formation et d'évolution des collectifs de travail ? Et dans quelle mesure cette évolution est-elle prise en compte dans la politique RH de l'établissement ?

Nous relevons également, comme au niveau national, une **contraction de la part des agents de catégorie B**, tandis que celle des catégories A et des enquêteurs progresse. Cette transformation de la structure des emplois mérite elle aussi d'être suivie, tant pour ses conséquences organisationnelles que pour les perspectives professionnelles offertes aux agents.

Concernant les contractuels, leur proportion demeure proche de la moyenne nationale de l'Insee, soit environ 5 % mais en forte hausse. Nous avons déjà eu l'occasion d'exprimer nos préoccupations sur le développement de ce mode de recrutement, notamment lors de récents échanges en formation spécialisée. Nous n'y reviendrons donc pas longuement aujourd'hui, mais nous demeurons attentifs à ses conséquences sur la stabilité des équipes, la transmission des savoir-faire et la charge d'accompagnement supportée par les agents titulaires.

Le deuxième ensemble d'observations concerne l'**organisation du travail et les équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle**.
Le **recours au télétravail** à hauteur de plus de deux jours par semaine concerne désormais environ **62 à 63 % des agents de la DR**. Cette proportion semble s'être stabilisée depuis la période post-Covid, confirmant l'installation durable de nouvelles pratiques de travail. Nous avons bien noté la complexité organisationnelle induite par cette modalité de travail qui doit être suivie dans la durée, tout comme il est essentiel de veiller à limiter les situations de décrochage.

Nous observons également que le **recours au régime hebdomadaire de 38 h 30 s'est stabilisé** autour de 50 %. Le fait qu'une proportion importante des agents ait choisi de conserver son ancien régime de travail nous semble révélateur de l'importance accordée aux équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette aspiration nous paraît également perceptible dans la progression du recours au **temps partiel non thérapeutique**. Ces évolutions doivent être prises en considération dans l'organisation des services, sans remettre en cause les choix individuels des agents.

Nous souhaiterions par ailleurs recueillir votre analyse sur l'évolution des congés de maladie ordinaire. Le bilan fait apparaître en 2025 une diminution du nombre d'agents concernés, mais une augmentation de la durée moyenne des absences. Comment interprétez-vous cette évolution ?

Disposez-vous d'éléments permettant de mieux comprendre cette tendance, sans bien entendu tirer de conclusions hâtives à partir d'une seule année ?

Enfin, nous souhaitons souligner positivement l'évolution des statistiques relatives aux **écrêtages**. Elles semblent témoigner d'une attention réelle portée à ce sujet au cours de la mandature, ce dont nous nous félicitons.

Il importe de maintenir cette vigilance, car les écrêtages constituent un indicateur, même imparfait, de la charge de travail et des difficultés rencontrées par certains agents. Imparfait, car il convient de le rappeler, son ampleur est masquée par le recours au télétravail et à la généralisation du forfait pour l'encadrement supérieur.

Nous remercions également l'administration pour les données relatives aux agents recrutés par détachement. Elles n'appellent pas de commentaire particulier de notre part à ce stade, mais constituent des informations utiles qu'il conviendra de continuer à suivre.

Notre troisième point porte sur les **recrutements**, les **promotions** et la r**econnaissance des parcours** professionnels.

Nous remercions l'administration pour les éléments fournis sur les recrutements, qui permettent notamment de suivre dans la durée l'évolution du recours aux contractuels.

En matière de promotions, nous souhaitons réaffirmer une attente forte de l'Unistat : **la direction régionale doit défendre activement les dossiers de ses agents dans les exercices de promotion nationaux**, afin qu'ils bénéficient de perspectives comparables à celles offertes dans les autres établissements de l'Insee.
Il s'agit pour nous d'un enjeu majeur de reconnaissance professionnelle.

À cet égard, le bilan de la mandature laisse un sentiment de frustration. Aucune promotion au choix au grade d'attaché principal n'a été obtenue et seules deux promotions du corps des contrôleurs vers celui des attachés ont été enregistrées en 4 ans.

Derrière ces chiffres, il y a des agents investis, des compétences acquises, des responsabilités assumées et des attentes légitimes qui n'ont pas trouvé de traduction dans les parcours de carrière.

Nous souhaitons rappeler ici une revendication constante de l'Unistat : le niveau du poste occupé ne doit pas devenir le critère prépondérant d'appréciation des possibilités de promotion.

Nous demandons que soient pleinement reconnues les compétences développées au cours d'une carrière, la mobilité professionnelle, la capacité à prendre des responsabilités nouvelles, mais aussi l'exercice de fonctions d'encadrement, dont nous considérons qu'elles demeurent insuffisamment valorisées.

La reconnaissance ne peut se limiter à la seule position occupée à un instant donné dans l'organigramme. Elle doit aussi traduire la richesse d'un parcours, l'engagement professionnel et les contributions réelles de l'agent au fonctionnement du service public.

Nous attendons donc de la direction régionale qu'elle continue à porter avec détermination les dossiers de ses agents et qu'elle fasse valoir, auprès des instances nationales compétentes, la diversité des compétences et des parcours qui méritent d'être reconnus.

Pour conclure, nous souhaitons redire que le dialogue social de cette mandature a été, dans son ensemble, constructif et utile. Il a permis de faire progresser plusieurs sujets et de mieux partager les préoccupations des agents.

Nous espérons que la prochaine mandature permettra de consolider ces acquis, de donner davantage de visibilité aux suites réservées aux échanges en instance et de poursuivre le travail engagé sur la reconnaissance professionnelle, qui demeure à nos yeux l'un des enjeux essentiels des années à venir.

Nous vous remercions pour votre attention. » ■

Les représentants Unistat à la FS de la DR Insee de Provence-alpes – Côte d'Azur :
Jean-Philippe de Plazaola – Junel Bernard – Morgane Leconte – Marjorie Martin