

Les ressources humaines à l'Insee : il faut que ça change !

Depuis quelques mois, la gestion des ressources humaines a pris une dimension unilatérale et menaçante. Cette dérive s'est exprimée de plusieurs manières. L'exemple le plus flagrant est celui de la réforme des concours de contrôleurs, discutée en dialogue social national alors que l'arrêté avait déjà été signé par le directeur général, et qui a provoqué le boycott du CTR du 31 mars. Plus qu'un simulacre de dialogue, c'est une insulte faite à tous les agents à travers leurs instances de représentation.

Mais ce n'est malheureusement qu'un exemple parmi de nombreux autres :

- le passage de la **formation en distanciel** ou leur suppression pure et simple, soi-disant pour des raisons budgétaires, décidé sans aucune concertation ni attention aux agents concernés directement ;

- la gestion du **chevauchement des grilles de B et de C**, qui crée une situation défavorable pour de nombreux agents. Alors que la secrétaire générale annonce vouloir ouvrir une discussion avec les représentants du personnel suite à leurs alertes, elle répond négativement aux sollicitations des céfiliens faites via l'OGD avant toute réunion d'échange ;

- la modification des règles concernant le **remboursement des nuitées** qui s'est appliquée subitement, pendant la période du recensement, sans avertissement pour les agents concernés. Les difficultés pour trouver des superviseurs, déjà importantes, vont s'accroître avec cette mesure qui met en difficulté les collègues qui acceptent cette mission loin de leur domicile ;

- la **réorganisation à marche forcée du département Ressources humaines**, avec des suppressions de postes décidées sans présentation de restructuration et aboutissant à des surcharges de travail ;

- la décision d'appliquer strictement le décret 2007-1542 du 26 octobre 2007 sur le **retour de détachement**. Désormais, en cas de retour de détachement anticipé à la demande de l'agent, l'Insee n'assure plus un retour dans l'établissement d'origine comme cela était la pratique jusque-là, mais propose trois postes vacants dans n'importe quel établissement de l'Insee. En cas de refus, notamment pour ne pas être obligé de faire une mobilité géographique, l'agent se retrouve en disponibilité d'office, c'est-à-dire sans aucun traitement. C'est d'autant plus absurde qu'on encourage les fonctionnaires à « changer d'environnement » ;

- la **multiplication des menaces de sanctions** envers les agents qui ne se conforment pas parfaitement aux règlements. Que ce soit au niveau national ou en DR, les courriers se terminant par des menaces de sanction allant jusqu'au licenciement se sont multipliés, souvent pour des motifs mineurs ;

- la **remise en cause, par la hiérarchie administrative, de décisions prises par les médecins de prévention**, notamment pour les aménagements de poste. L'autorité administrative n'a pas à émettre d'avis contraire aux préconisations du médecin de prévention, d'autant plus qu'elle ne connaît pas les pathologies pour lesquelles ces décisions sont prises, en raison du secret médical ;

- les **alertes sur des situations locales conflictuelles**, mettant en cause l'encadrement local, prennent des mois pour trouver un espace de dialogue avec la secrétaire générale, qui préfère renvoyer la discussion au niveau des encadrants locaux qui sont à l'origine des incidents et sont ainsi juge et partie, plutôt que le traiter au niveau national.

Une ambiance délétère qui est préjudiciable à toutes et tous, en particulier aux agents de la sphère RH

Cette ambiance de menaces permanentes, de gestion autoritaire des questions des ressources humaines est à l'opposé de ce que nous défendons et de l'idée que nous nous faisons des collectifs de travail.

Pour le dialogue social, la secrétaire générale et le directeur des ressources humaines sont au théâtre : ils jouent la concertation, mais imposent leurs décisions sans aucune considération ni pour les agents, ni pour les organisations du personnel, ni pour l'encadrement. Alors qu'ils devraient être au cœur de la stratégie pour prévenir les risques psycho-sociaux et les maladies professionnelles, la lecture comptable et administrative des textes ne fait qu'amplifier les difficultés.

Alors que la direction vante les « qualités professionnelles » de ses agents et la « confiance » qu'elle place en eux, ces actions traduisent un besoin de contrôle accru, rendant impossible la mise en place d'un environnement de travail si ce n'est épanouissant, au moins garantissant le bien-être des agents

Nous demandons un changement radical de comportement de la plus haute hiérarchie de l'Insee. L'ensemble de l'institut y serait gagnant : toutes les équipes RH ne demandent qu'à remplir leurs missions dans de bonnes conditions pour rendre un service de qualité à l'ensemble des agents de l'Insee.

Cela passe par :

-l'arrêt des décisions unilatérales et du manque de considération : la bienveillance doit être de mise pour que chacune et chacun puisse progresser

-des décisions de la direction nationale qui doivent prendre en compte l'intérêt des agents.

Le 10 mai 2022