



CSA du 30 novembre 2023 : tourisme, rapport social et déceptions

Le jeudi 30 novembre s'est tenu le CSAR (comité social d'administration de réseau, l'instance de dialogue social national).

Nous avons fait remonter les difficultés qu'ont rencontrées plusieurs services, en particulier les PIC (pôles Insee contact) et d'autres préoccupations que vous retrouverez dans notre liminaire en fin de ce compte rendu.

Ce que nous retenons de cet échange :

Tourisme : un arrêté et quelques garanties

Deux sites tourisme seront fermés (Lyon et Saint-Quentin) en 2024-2025, dans une réforme de la politique de diffusion des données sur le tourisme, qui impacte aussi le pôle de Montpellier et les autres sites.

Un arrêté de restructuration a été mis au vote et approuvé : à défaut de conserver leur poste, les agents concernés auront quelques compensations, dont une priorité d'affectation pour les agents dont le poste disparaît et la possibilité de toucher une indemnité d'accompagnement pour les agents mobiles.

Il restera à être vigilants dans les établissements pour suivre la bonne application de ces mesures compensatoires.

Le fait que l'Insee se désengage de certains sujets pose une question plus large : celle de la place de l'institut face à une concurrence du privé qui peut être agressive aussi bien dans le domaine des études que dans la production d'enquêtes.

Budget : - 50 emplois dans les RH en 2 ans ??

Nous ne sommes pas surpris par la baisse prévue du plafond d'emploi et des moyens de l'institut. Ce que nous avons découvert en revanche, c'est l'objectif annoncé par la direction de baisser d'un quart le nombre de postes dans les RH d'ici 2025 !

Les collègues du CSRH et des établissements sont déjà en nombre insuffisant pour accomplir toutes leurs missions, nous demandons à la direction comment elle compte assurer la continuité des travaux. La réponse nous a paru insuffisante : « On verra bien ! ».

La Classe Prépa Talent en danger ?

La commune de Libourne ayant décidé de préempter la résidence du kiosque (au profit de ministère de l'intérieur, comme un symbole), les stagiaires du Céfil n'auront plus accès à la résidence dès le printemps. Des solutions sont à l'étude, que nous attendons impatiemment, car les 54 chambres de la résidence Bérégovoy ne suffiront pas pour loger certaines promos, et encore moins les élèves de la Classe Prépa Talents accueillis chaque année.

La direction s'est engagée à maintenir la CPT. Message reçu !

Rapport social unique

Le rapport social est un document important, mais ce qui l'est plus c'est de lutter contre les problèmes qu'il met en évidence.

C'est le cas des inégalités hommes/femmes : si les femmes sont majoritaires parmi les agents, elles ne représentent que 28 % des cadres. En revanche, elles subissent 70 % des accidents du travail et sont à l'origine de 75 % des signalements (menaces, agressions...).

La direction semble résignée face à la situation.

Conduite à tenir en cas d'alerte météo France

Nous demandons une clarification et une pérennisation des règles afin que les autorisations d'absences et le recours au travail exceptionnel soient accordées en cas d'alerte météo, comme ça a été le cas lors du passage de la tempête de novembre.

Notre liminaire

Le présent CSA se déroule dans un contexte où la méfiance de la direction envers les organisations syndicales augmente, en même temps que les comportements répressifs. Ainsi, il nous est difficile de prendre sereinement notre rôle de représentants du personnel si on craint à tout instant d'être considérés comme des délinquants ou pire encore, de dangereux radicalisés. Nous veillerons de très près à ce que dans aucun établissement des actes de discrimination antisyndicale ne se produisent.

Cela étant posé, nous sommes ici réunis pour parler entre autres du bilan social. Mais au-delà des chiffres et tableaux, il s'agit surtout pour nous de parler des réalités que ce bilan éclaire.

Nous tenons ainsi à remercier les agents des RH qui ont pu rectifier les erreurs que nous avons signalées et qui avaient conduit à retenir des jours de carence à des collègues enceintes. Bien entendu, nous continuons à militer pour que le jour de carence soit aboli dans toutes les situations.

Sujet d'actualité RH, celui du télétravail exceptionnel. Les problèmes que les agents ont rencontrés lors du passage de la tempête Ciaran nous le démontrent : le processus actuel de déclenchement du télétravail exceptionnel ou des ASA ne fonctionne pas. Il est temps de trouver une méthode qui permette de prendre les décisions qui s'imposent dans des délais acceptables, pour la sécurité des agents.

Autre point d'actualité : les retours que nous avons sur l'expérimentation en cours aux PICs de Rouen et Strasbourg sont très inquiétants. On peut d'ores et déjà parler d'échec (prévisible) : non seulement le service rendu aux usagers est dégradé, avec des conséquences parfois lourdes, mais en plus cela détériore les conditions de travail de nos collègues.

Revenons au rapport social. Il confirme beaucoup de difficultés que nous avons fait remonter au cours des mois et années passées. La baisse des effectifs reste à l'ordre du jour, avec des disparités locales qui sont à expliquer et la conséquence habituelle : les écrêtages ont représenté 18 équivalents temps plein, soit l'équivalent de 18 agents fantômes qui travaillent gratuitement pour l'institut.

Ce rapport social a pour premier mérite de mettre en lumière les inégalités femmes hommes qui subsistent à l'Insee. Ainsi, les trois quarts des signalements (menaces, agressions et autres) ont été faits par des agents femmes et elles sont concernées par 70 % des accidents du travail.

Les inégalités persistent aussi dans les concours, comme on l'a déjà souligné. Il est significatif à nos yeux que sur 12 jurys de concours, 11 sont présidés par des hommes...

Ce qui est plus nouveau : une hausse des recrutements hors Insee, y compris sur ce qu'on appelle parfois notre « cœur de métier », et aussi un nombre assez saisissant des démissions d'enquêtrices, un symptôme de la difficulté et de la pénibilité de ce métier. On ne listera pas les causes de cette désaffection, elles sont connues, sinon pour souligner que le déséquilibre de charge entre le premier trimestre et les suivants ne trouve décidément pas de solution.

Enfin, nous ne pouvons approuver l'autosatisfaction qui prévaut dans le chapitre sur les promotions et la mobilité. Les LDG, auxquelles les OS se sont opposées, ne font que réduire la transparence des décisions de l'administration. On regrette toujours les modestes gardes-fous que pouvaient constituer les CAP. Quant à la mobilité des A, elle a été affectée par les absences à la DME, qui ont reporté la charge sur les encadrants des agents.

Le dernier point à l'ordre du jour est celui de la restructuration des sites et du pôle tourisme. Nous demeurons peu convaincus par les raisons invoquées pour cette réforme, mais au moins la direction prend les choses au sérieux avec un arrêté de restructuration qui donne quelques garanties aux agents. Nous serons très attentifs à ce que les droits gagnés par cet arrêté se traduisent concrètement dans nos établissements.