

Projet de rattachement du CSM à la DR Grand-Est : objectif comprendre !

Nous avons participé depuis janvier à deux groupes de travail (GT) du dialogue social sur le projet de rattachement du Centre statistique de Metz (CSM) à la Direction régionale de Grand-Est : le 27 janvier et le 1er avril. Alors qu'un nouveau GT national auquel nous participerons va se tenir demain, jeudi 27 mai, nous souhaitons ici vous informer, partager notre sentiment sur le projet engagé et formuler nos demandes.

Un besoin de transparence sur les motifs

La CFE-CGC Insee n'a pas d'objection de principe au projet de rattachement présenté par la Direction. Néanmoins les arguments mis en avant jusqu'ici, à savoir les bénéfices d'une attractivité accrue et de mobilités facilitées n'ont pas été compris ou n'ont pas convaincu les agents. En quoi la situation sera-t-elle, concrètement, différente pour eux, en termes d'attractivité et de mobilités, du fait du seul changement de statut juridique du CSM ? Que vont-ils concrètement retirer en positif de ce rattachement et que vont-ils y perdre ? Quels sont les gains pour l'Institut, à court et à moyen terme ? Le projet de rattachement présenté par la Direction est-il la seule option envisagée pour résoudre l'ambiguïté juridico administrative du positionnement du CSM ? Si d'autres options ont été étudiées, elles ne nous ont pas été présentées. La CFE-CGC Insee a demandé formellement en Comité technique de la DG et de Metz le 1er avril, à travers un voeu adopté à l'unanimité des élus, que les objectifs poursuivis soient formulés clairement et sans langue de bois. L'absence d'information claire, alors que le souvenir de la réforme territoriale est encore vif pour beaucoup, génère une inquiétude légitime. Nous pensons que l'adhésion collective passe par la compréhension des enjeux.

Des enjeux de taille !

Nous percevons plusieurs enjeux auxquels la nouvelle DR va devoir faire face. Le premier est celui de la taille puisqu'avec environ 550 agents il s'agira de loin de la plus "grosse" DR du réseau, la seule à se composer de 4 établissements distincts et éloignés géographiquement. Comment dans ce contexte assurer la cohésion collective, sur le plan humain et sur celui de l'équité de traitement ? Comment la circulation des informations entre les agents ou l'animation d'un réseau des encadrants de proximité seront-elles organisées ?

Le second enjeu que nous percevons est lié à la nature des activités : 9 entités (les 3 services messins, 3 pôles à Nancy, 1 à Strasbourg, 1 à Reims et le site de gestion financière) recouvrant 70 % des agents de la DR, seront fonctionnellement rattachées à des unités de la DG dans une logique de fonctionnement de pôles ou de sites nationaux. Or, on sait que le management de ces entités avec un pilotage étroit exercé par une MOA située à distance à la DG est complexe et que les équilibres entre charges et ressources y sont souvent plus délicats à effectuer, nécessitant un investissement important et constant des directeurs régionaux, pour défendre les activités et mobiliser les compétences adaptées.

Nous craignons que les problèmes du quotidien auxquels le futur DR sera confronté n'affectent la représentation de l'Insee auprès des grands acteurs publics dans la région, que son niveau d'autorité légitime : relations avec le Préfet de région, les Préfets de département, les Recteurs d'académie, les Directeurs des services de l'État, etc. Quelles activités le futur DR privilégiera-t-il ? Dans quelle mesure aura-t-il la main sur les ressources humaines des services, pôles et site nationaux ? Sera-t-il réellement en mesure d'assurer l'équité dans la gouvernance et le pilotage de tous les travaux ?

Gouvernance : y voir plus clair

En avril, nous avons interpellé sur le sujet de la gouvernance de la DR élargie. À commencer par la suppression d'un poste d'encadrement supérieur (le chef du CSM) qui ne peut être sans incidence. Le fait, par l'essaimage des responsabilités et le jeu des délégations, de charger un peu plus les échelons inférieurs de la hiérarchie ne peut être sans répercussion sur l'organisation, le fonctionnement des équipes et le bien-être et le travail quotidien de tous les agents. Nous avons demandé que le projet s'accompagne d'un schéma de gouvernance clair, précisant le rôle des différents échelons hiérarchiques, en particulier celui des huit chefs de service, et leur évolution avant et après rattachement.

Nous demandons aussi une identification des MOA métiers auxquelles les services nationaux seront rattachés : SG pour le CSRH ? DSI pour le CEI ? DERA voire DAR pour le CSSL (en lien avec sa dimension locale) ? Nous demandons pour les services nationaux, à l'instar de ce qui se fait pour les pôles, des conventions contenant le programme de travail et les orientations stratégiques, cosignées par le DR, le chef d'établissement de Metz et les MOA concernées, tenant compte des spécificités locales (par exemple les statistiques transfrontalières) et des compétences présentes la DR. Nous demandons que le rôle du futur chef d'établissement de Metz soit précisé, par un document contractuel spécifique précisant ce qui lui est délégué, donc sous sa responsabilité.

Projet d'organigramme : des libellés à revoir

Un projet d'organigramme a été présenté aux organisations syndicales le 1er avril. Les libellés proposés pour plusieurs entités du CSM interpellent. Ils interpellent parce qu'ils font doublon avec des entités qui existent déjà à l'Insee et porteront à confusion : le SNSI proposé pour le CEI existe déjà à la DR des Pays de la Loire ; le DAR proposé pour le service de fonctions supports à Metz renvoie vers le Département de l'action régionale de la DG. Ils interpellent aussi parce qu'ils réduisent le domaine d'activité de certaines unités de travail actuelles. C'est le cas pour le CEI qui perd le terme "exploitation" alors qu'une partie significative de ses activités porte sur la gestion de l'infrastructure. C'est aussi le cas pour le CSSL qui deviendrait le SNAD, perdant le terme "statistiques" qui renvoie à son cœur de métier. Ce centre propose pourtant une large diversité de postes, tant sur le plan des thématiques (emploi, salaires, territoires) que des métiers (production statistique, méthodologie, valorisation) ou des angles d'analyse (approche nationale, régionale et locale). Cela préfigure-t-il l'évolution des activités projetée pour ces entités ? Pourquoi changer des acronymes auxquels on était parvenu à s'habituer ?

Gestion des carrières et mobilités : facilitées ?

Ce sujet du rattachement avec un seul comité de direction pour gérer l'ensemble des mouvements, présenté comme un atout, ne fait pas écho dans l'esprit des agents. Nous demandons à la Direction de préciser le bénéfice induit en mettant en avant des schémas de mobilité type pour souligner les possibilités offertes par le rattachement pour les agents des différentes catégories. Nous demandons également que soit clarifiée la lecture des critères de mobilités d'environnement et géographique entre les différentes entités dans le périmètre de la DR élargie, et de les inscrire de manière explicite dans les lignes directrices de gestion (LDG) des promotions.

L'expérimentation forcée du travail à domicile et le développement des capacités du réseau, des équipements et des outils collaboratifs permettent aujourd'hui selon nous d'envisager que des agents soient localisés dans un établissement distinct de celui auquel leurs unités fonctionnelles sont rattachées. La CFE-CGC Insee a déjà demandé l'ouverture d'une réflexion sur ce sujet. La mise en place de la DR élargie devrait motiver cette réflexion.

Le rattachement : un levier pour les promotions ?

Nous demandons un point annuel détaillé sur les effectifs promus en corps et en grade depuis 10 ans pour chaque établissement de la DR cible et à l'intérieur du CSM, pour les trois centres actuels afin de pouvoir évaluer l'impact du rattachement sur les promotions à venir.

Mais le plus important : renforcer la prise en compte de l'humain

Nous avons souligné que la dimension humaine du changement projeté n'avait selon nous pas été suffisamment prise en compte, ou tout au moins cela n'est pas perceptible. Nous avons alerté sur la situation des agents qui devaient assurer la surveillance et la sécurité des shelters sur le site de Télis. La mise en oeuvre du projet de rattachement serait concomitante d'importants changements en cours dans les modes d'organisation et l'environnement de travail des agents : approfondissement du télétravail, démarches Maiol engagées au CSSL (Sirene 4, Gaia, Siera 2025) et au CEI (Edifice), réorganisation annoncée au CSRH, déménagement vers l'Ancienne gare pour les établissements messins et importants travaux à la Cité administrative impactant la DR à Strasbourg, amenant des inquiétudes quant à la réorganisation du quotidien (stationnement, restaurant administratif, etc.).

Nous demandons dans ce contexte qu'une attention particulière soit portée aux préoccupations de chacun car il n'est pas possible d'entendre que rien ne va changer. Chaque agent doit pouvoir se projeter, à court terme en considérant objectivement comment ses tâches vont évoluer, qualitativement et quantitativement, et à plus long terme pour son évolution de carrière.

Notre actualité, nos dossiers, sur notre site internet :

<http://cfecgcinsee.free.fr/>



[Pour nous soutenir en 2021
cliquer sur l'enveloppe](#)