

Mobilité sur des postes de A : une campagne à risques

Des signaux que nous percevons depuis plusieurs semaines, en provenance d'agents inscrits dans la mobilité sur des postes de niveau A ou de manière plus rare mais inédite, en provenance des recruteurs, en particulier à la DG et en SSM dans l'agglomération parisienne, suscitent des inquiétudes à quelques jours de la publication des affectations, annoncée pour le 15 avril.

Un déficit de ressources pour la gestion humaine de la campagne

L'absence, tout au long de la campagne, de deux des trois cadres de la division de la mobilité et des carrières (DMC) récemment renommée, sans dialogue social préalable, division de la mobilité et de l'encadrement (DME), en est une des raisons principales. Nous avons pourtant souligné en dialogue social que ces absences nous inquiétaient. Nous avons souligné également que la fin de l'association des élus en CAP aux campagnes de mobilité induirait pour les services RH une charge supplémentaire et que de ce fait, les agents de DMC/DME travailleraient désormais « sans filet ». Le diagnostic que nous avons formulé d'une division en surcharge chronique n'a malheureusement pas été entendu. Pire, la difficulté de recrutement pour le poste de chef de la division semble avoir été interprétée comme un déficit d'attractivité, justifiant qu'on lui adjoigne la fonction de délégué à l'encadrement supérieur. L'objectif est-il de prouver que la gestion de la campagne de mobilité est possible par le seul biais d'un algorithme d'optimisation alimenté par GMC3, sans aucune relation humaine avec les agents en mobilité ou les recruteurs ?

Des agents stressés et des recruteurs inquiets

Au final, alors que le passage à une campagne à un tour nécessite davantage d'échanges humains (contacts téléphoniques, mails, réunions bilatérales, etc.) tout au long du processus pour aider les agents et les recruteurs à trouver des solutions, le dialogue, faute de ressources suffisantes, a été fortement réduit. Cette situation a généré beaucoup de stress pour les agents de la division DMC/DME impliqués dans la campagne, pour les candidats qui n'ont pas pu être guidés, accompagnés, rassurés, mais aussi pour les recruteurs et leurs équipes. Plusieurs postes n'ont reçu aucun candidat, aucun agent n'étant orienté vers ces postes en cours de campagne. La charge d'accompagnement s'est reportée sur les recruteurs qui ont dû trouver des solutions, mais aussi aider plusieurs agents à trouver leur voie.

Le risque : des postes inoccupés, des unités et des agents en rupture

Le risque que nous percevons est que de nombreux postes soient inoccupés à l’issue de la campagne, en particulier à la DG et en SSM, sur des missions pourtant essentielles pour l’Institut. Nous craignons que la charge ne se reporte fatalement sur les autres agents de ces équipes au sein desquelles des situations de très forte surcharge s’observent déjà aujourd’hui, avec des conséquences visibles sur la santé des agents. Allons-nous leur demander d’en faire encore plus pour palier la vacance des postes de la campagne ? Stop ! Ils n'en peuvent plus ! À court terme, nous demandons donc au Secrétariat général de trouver rapidement des solutions pour limiter au maximum les vacances de postes à la DG, en particulier là où la charge des équipes est déjà excessive.

Des priorités à identifier plus clairement

Les informations dont nous disposons nous font penser que des postes sont laissés vacants dans des unités en surchauffe avec de forts enjeux à venir. Des priorités ont-elles été établies en fonction des travaux prioritaires de l’Institut (dialogue entre DRH et DAF) ? Dans la perspective des prochaines campagnes de mobilité, nous demandons comme nous l'avons déjà fait le renforcement de DMC/DME, pour que cette division puisse accomplir sereinement et pleinement la dimension humaine de sa mission : contacter et prendre le temps de discuter avec les agents en mobilité et les recruteurs. Nous pensons également qu'une liste des postes à pourvoir en priorité, établie en concertation entre les différents acteurs de la mobilité serait utile pour aiguiller les candidats. L'attractivité de certains postes doit également être questionnée.

Les charges excessives doivent être identifiées

Enfin, nous pensons qu’il est aujourd’hui vital pour la santé des agents que soient identifiées les unités où se concentre une charge excessive et nous demandons qu'une démarche soit menée dans ce sens. Un questionnaire adressé aux agents, piloté par le DCVCT et dont les modalités d'interrogation sont à réfléchir, pourrait y contribuer. Les enseignements seraient ensuite confrontés aux informations émanant des Directions métiers sur les travaux prioritaires, et bien entendu à la contrainte, dont nous sommes conscients, des ressources disponibles.

Pour en savoir plus :

- [Notre dossier sur les mobilités à l'Insee](#)
- [Les communiqués de la CFE-CGC Insee](#)



[Pour nous soutenir en 2022](#)
[cliquer sur l'enveloppe](#)