

Services Publics



INSEE *Le + syndical*

SNADIGE-CGC

*SYNDICAT NATIONAL des ADMINISTRATEURS et
des INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'INSEE*

Octobre 2016

La lettre du Snadige d'Octobre 2016 N° 37

Ressources humaines : plaidoyer pour une gestion efficiente des cadres et de postes de direction Niveau ADM HC

Le constat

Il n'y a de bonnes équipes qu'avec des agents bien choisis mais aussi des encadrants adaptés aux enjeux.

Nous partons du constat qu'une erreur de casting sur le choix des responsables est plus souvent en cause que la qualité intrinsèque des personnes, dans les dysfonctionnements.

L'absence de chef de corps des administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee dédié à l'Institut a conduit ces dernières années à la fois :

- à un grand nombre d'erreurs de casting,
- à la souffrance des personnes rencontrant des difficultés dans leur poste,
- à des équipes démotivées
- à des promotions discutables, voire incompréhensibles,
- à des tensions sur les parcours des agents vers la hors classe.

L'augmentation sans précédent du nombre d'agents en position de mission est révélateur de l'improvisation à laquelle l'institut est arrivé. La dés-errance en fin de carrières, est un affront à l'intelligence et aux compétences des cadres de l'Institut à haut potentiel.

Les propositions

Il est nécessaire de :

- Connaître les capacités des agents, leur faiblesse aussi, et pour cela disposer de bilans de compétence et de poste occupés détaillés dans la durée pour anticiper les parcours, conseiller des investissements professionnels ou des reconversions de filière, afin de pouvoir sélectionner dans le vivier, et promouvoir avec justesse.
- Rechercher les opportunités de postes à l'extérieur, indispensables du fait de la raréfaction des postes internes de niveau HC.
- Assurer la transparence des critères et règles de choix des personnes et des parcours professionnels.

Un chef de corps

Tel est le rôle d'un chef de corps, délégué du directeur général que nous avons appelé de nos vœux, lors du CTR sur la restructuration de la DG en juillet.

Ce rôle, la réorganisation de 2011 l'a complètement détruit, par la mise en place d'un gestionnaire instantané, pousse-taquin pour remplir les cases sans se soucier de l'adéquation des personnes aux postes et aux missions. « Valoriser les ressources humaines » est apparu finalement comme une ambition vaine pendant 4 longues années.

Le DG en CTR a reconnu lui-même la nécessité de cette fonction et ne pouvoir assumer vu sa charge toutes ces missions mais hélas sans pour le moment prendre les bonnes décisions de réorganisation pour ce faire.

Un suivi des carrières

La faiblesse des éléments transmis lors des successions sur ce poste est un défaut encore plus ici qu'ailleurs.

Le suivi des carrières des agents à DRH nécessite de recevoir de son prédécesseur autre chose que le contenu de Sirhius(qui laisse tant à désirer au point que que nous conseillons à chacun d'en vérifier le contenu) et de penser à préparer sa propre succession en tenant à jour autant de dossiers que d'agents rencontrés et suivis sans oublier ceux qui partent et peuvent revenir.

L'absence de vision du futur des agents, de conseils et de rencontres régulières sont encore plus graves ... car elle ne permettra pas de repérer dans le vivier les attentes ou les possibilités

L'institut s'interdit ainsi de tirer le meilleur de son effectif.

Nous ne pensons pas que le fait que des agents se sentent en échec sur leur poste relève de leur seule responsabilité. Ce n'est pas non plus une fatalité.

Il est certain que rencontrer au moins une fois tous les deux ans chaque administrateur en poste nécessite à la fois de la volonté et de l'organisation, mais déjà de les retrouver.

En premier lieu, il est plus qu'urgent de disposer d'un véritable annuaire, toujours promis mais toujours remis. Un frémissement tout récent se fait sentir sur ce point car l'administration elle-même ne peut plus gérer sans !

La nouvelle réorganisation des ressources humaines de 2016, doit être l'occasion de sortir de notre léthargie sur ces sujets.

Lors du CTR de l'été, nous avons voté contre les projets de décret d'organisation de l'Institut, car ce que nous avons déjà critiqué lors de la réorganisation de 2012, n'avait pas été mieux traité en 2016 malgré nos demandes répétées et propositions concrètes.

Le rejet unanime des représentants du personnel, lors du CTR du 7 juillet 2013, a conduit la direction de l'Institut à proposer exactement le même texte pour le CTR du 20 juillet 2016, dans une sorte de 49.3 mimétisme des méthodes du gouvernement.

Nous avons bien sûr maintenu notre vote, un refus même unanime étant sans effet sur le résultat. Voilà à quoi ressemble le nouveau dialogue social dans la fonction publique !

Au-delà de ce texte d'organisation, c'est la dynamique de mise en œuvre qui va maintenant compter. Ce que le texte ne prévoit pas peut être cependant réussi lors de la mise en œuvre si la direction prend en compte nos propositions.

Nous avons l'espoir d'être entendus par les acteurs nouvellement nommés dans les différentes responsabilités de la structure RH de l'Institut, au travers de cette description du rôle que nous attendons du chef de corps.