

Compte-rendu du Groupe de Travail du Comité Social d'Administration de Réseau du 14/02/2023

1) Actions pour faciliter l'accès aux formations :

L'écart de formation des attachés entre ceux qui passent par l'Ensaï et par le Cefil est tel que seul un dispositif de formation continue conséquent peut avoir un impact significatif pour tenter de rapprocher les compétences des deux groupes

Le dernier rapport de l'inspection générale daté de 2012 pointait des difficultés d'accès à la formation continue pour les non-DG (province et SSM),

Depuis, le développement des formations à distance ou hybride change la donne tout en ayant un impact sur la conception des formations, voire leur volume. Le Cefil et le GENES sont ainsi plus réservés sur la politique tout-distanciel que la DRH.

Une nouvelle évaluation de la formation continue à l'Insee permettrait de clarifier l'équilibre à atteindre entre formation en présentiel, hybride et en distanciel, définir des cibles de formation dans les technologies du numérique comme dans des sujets transverses tels que le niveau d'anglais, la conduite de projets et le management qui doivent être revisités périodiquement

La CFTC demande :

- qu'en raison du temps partiel le mercredi après midi de certains (es) agents(es), les formations ne soient plus dispensées sur cette demi journée
- que les supports de formation soient transmis en amont aux agents
- un bilan du CPF
- un bilan sur le turn-over des formateurs internes suite au constat d'une désaffection pour dispenser des formations à distance
- à ce qu'un allègement de charge soit prévu afin de faciliter l'accès aux formations et éviter l'auto-censure

2) Bilan de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP):

De 2016 à 2022 , 6 examens professionnels avec reconnaissance des acquis professionnels ont permis la promotion de 46 candidats majoritairement issus des Services Études Diffusion et Services Études Statistiques. Cette voie d'accès intermédiaire est moins exigeante du point de vue académique que le concours interne mais requiert la constitution d'un dossier plus documenté que la liste d'aptitude.

En outre, la désaffection pour le concours interne s'explique par le niveau académique élevé et la scolarité de 2 ans à Rennes II convient donc de rendre plus attractives ces 2 voies en mettant en œuvre 7 recommandations principales :

- redéfinir le positionnement de l'examen professionnel
- revoir les modalités de l'épreuve écrite pour mieux tenir compte de la diversité des profils des candidats
- améliorer les conditions matérielles de préparation à l'oral
- mieux valoriser la voie d'accès par le concours interne

- avoir une approche globale de la promotion des contrôleurs
- inscrire le parcours de formation des lauréats de l'examen professionnel dans le cadre de l'évolution de la formation initiale des attachés
- procéder à une nouvelle évaluation de la formation continue a l'Insee

La CFTC :

- suggère que les attachés issus de la RAEP qui suivent leur scolarité au Cefil bénéficient de certains modules dispensés à l'ENSAI puisqu'à terme ils exerceront les mêmes fonctions qui nécessiteront des compétences similaires
- sensibilise la Direction sur les freins pour certains agents à présenter le concours interne d'Attaché (parentalité, pas de logement fourni, pas de mobilité conjointe...)

Morgane Leconte,
Stéphan Fesquet
CFTC Direction régionale PACA

