

SNADIGE

Syndicat national des administrateurs et inspecteurs généraux

Les syndicats CFE-CGC œuvrent pour une autre politique
au bénéfice de l'ensemble du personnel

Vous êtes appelé(e) à élire vos représentants à la **Commission administrative paritaire (CAP) du corps des administrateurs et des inspecteurs généraux de l'Insee**. Lors des précédentes élections, la CFE-CGC avait obtenu la moitié des sièges parmi les cadres A ; voici quelques raisons pour nous accorder à nouveau votre confiance.

LES AVANCÉES OBTENUES PAR LE SNADIGE CFE-CGC

LES POSTES DE DIRECTEURS DE PROJET ET EXPERTS DE HAUT NIVEAU

Quand il s'agit de mettre en œuvre les avancées obtenues au niveau ministériel, la direction de l'Insee est toujours à la traîne. A l'instar des postes de chefs de mission pour les attachés, cela s'est reproduit pour les administrateurs avec les postes de directeur de projet et expert de haut niveau, mis en place ailleurs depuis 2008. C'est grâce à l'intervention de la CFE-CGC à Bercy que **nous avons obtenu la création des premiers postes** (projet Homère et piliers Metz) et nous continuons à faire pression sur la Direction pour ouvrir un nombre plus important de postes d'expert de haut niveau et de directeur de projet. Les postes de directeur de projet devraient permettre à l'Institut de mettre des moyens sur des projets importants et innovants ou de consacrer des experts dans des postes, sans fonction d'encadrement, mais indispensables à l'Institut.

ALIGNEMENT DES PRIMES SUR BERCY

La différence très importante des niveaux de primes dénoncée depuis des années par la CFE-CGC entre les agents de l'Insee et les agents de centrale occupant des fonctions équivalentes a été mise au jour en 2005 lors de la fusion de plusieurs directions donnant naissance à la DGTPE. La CFE-CGC a relayé auprès de la direction de l'Insee le constat fait par les attachés et administrateurs Insee en poste à Bercy. **Ceci a abouti à un rattrapage substantiel qui s'est étalé jusque 2010 et a bénéficié à toutes les catégories d'agents de l'Insee**. Maintenir cet alignement reste cependant un combat permanent car il faut suivre les évolutions des régimes indemnitaires à Bercy. Et une fois encore la direction a refusé la mise en place de la PFR plus favorable et mise en place à Bercy !

TÉLÉTRAVAIL

La CFE-CGC est toujours et depuis longtemps la seule organisation syndicale de l'Insee favorable au télétravail. Avec les superviseurs pour le recensement puis la mise en place des Nouvelles Conditions d'Emploi des Enquêteurs (NCEE), la direction de l'Insee a d'ailleurs validé de fait le télétravail au sein de l'Institut. Pour les autres agents, les cadres en

particulier, la possibilité est désormais offerte de travailler en partie dans un autre établissement de l'Insee mais les pratiques ne sont pas homogènes et généralisées ni bien encadrées. Le poste nomade mis en place pour les enquêteurs pourrait l'être pour d'autres agents. Cette forme de télétravail permet aux agents de concilier leurs contraintes personnelles avec un emploi conforme à leurs souhaits et compétences. En cette période de réorganisation et de transferts de travaux, et à terme de réorganisation territoriale de l'Etat, cette possibilité s'avérera sans doute bien utile pour les administrateurs auxquels la direction demande toujours plus de mobilité géographique.

RÉFORME DU STATUT DES ADMINISTRATEURS ET INSPECTEURS GÉNÉRAUX

La CFE-CGC de l'Insee demande seule depuis plus de 2 ans une refonte du statut des administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee, notamment pour bénéficier au minimum des mêmes avancées que celles obtenues pendant les 10 dernières années par les administrateurs civils et d'autres corps techniques équivalents. Pour accélérer et faciliter les choses, nous avons même rédigé un projet de statut, calé sur celui tout récent des administrateurs des Douanes, que nous avons adressé à la Direction en avril 2013. Le projet de statut, qui prévoit notamment la fusion du corps des administrateurs et du corps des inspecteurs généraux en un seul corps à 3 grades, devrait être enfin transmis à l'automne au « guichet unique » de Bercy.

La direction actuelle de l'Insee semble, certes, s'intéresser un peu plus à ce dossier que l'équipe précédente, mais son projet est très en retrait par rapport à notre proposition : pas de mention du chef de corps, point clé d'une bonne gestion des carrières, et des avancées très limitées sur la grille indiciaire. Aurions-nous démerité par rapport aux autres corps ? La fusion en un seul corps à 3 grades ferait même perdre le bénéfice de la GIPA (*Garantie individuelle de pouvoir d'achat qui n'est qu'un complément indiciaire de rattrapage de l'inflation sur 4 ans*) aux administrateurs hors classe qui n'atteindraient pas le nouvel échelon Bbis dont l'accès est contingenté.

Nous **renforcerons donc la pression** pour que le projet de nouveau statut aboutisse dans de bonnes conditions. Nous demandons aussi que les administrateurs ne décrochent plus désormais de leurs homologues des grands corps techniques de l'Etat notamment dans le cadre de la mission de la Fonction publique sur les cadres supérieurs et dirigeants.

A quoi servent les élus en CAP ?

Ils exercent un contrôle sur toutes les questions d'ordre individuel : mutations, promotions, notation, détachement, disponibilité, intégration... Ils veillent à ce que les critères de l'administration soient clairement définis et rendus publics, vérifient que leur application n'est pas à géométrie variable et cherchent à les faire évoluer quand ils ne paraissent pas adaptés.

Notre participation oblige l'administration à justifier ses choix et à procéder au traitement équitable et transparent des candidatures et de chaque poste ouvert. À ce rôle de veille, s'ajoute une vigilance particulière pour les personnes en difficulté dans leur poste : nous alertons et suivons avec attention les évolutions de ces dossiers sensibles jusqu'à ce qu'ils trouvent une solution satisfaisante. Les CAP sont aussi l'occasion de faire connaître nos positions sur la politique du personnel menée par la direction et de rappeler avec persévérance nos revendications jusqu'à leur aboutissement. C'est ainsi que nous avons obtenu, il y a plusieurs années, la transparence des mobilités des attachés et administrateurs, avec les listes de postes, et que nous commençons à obtenir plus de transparence pour les postes hors liste (chef de division et équivalent).

PROPOSITIONS DU SNADIGE CFE-CGC POUR L'AVENIR

MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Nous ressentons clairement une augmentation de la charge de travail : généralisation de la mobilité, adaptation aux réformes qui se succèdent, procédures chronophages, montée en puissance de la dimension européenne, outils coûteux et pas toujours opérationnels, suppressions de postes alors que les missions demeurent voire s'amplifient...

Cette surcharge de travail a rapidement un impact sur la vie privée. Plus grave : les exemples de « burn-out » sont de plus en plus fréquents parmi les cadres de l'Institut, quel que soit leur niveau.

Afin de ne plus considérer cette dégradation comme fatale, nous demandons : des objectifs réalistes et adaptés aux moyens ; des aménagements de fin de carrière, un bilan de la mobilité, des CET et de l'ARTT. Le bien-être au travail, c'est gagnant-gagnant !

LA NBI ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Nous demandons l'extension de la NBI (régimes indemnitaires pris en compte pour la retraite) à tous les chefs de département de l'Insee et aux autres postes à responsabilité équivalente. Nous demandons également que l'arrêté donnant la liste des cadres bénéficiant de cette NBI soit enfin mis à jour, pour au moins être rendu cohérent avec l'organigramme actuel de l'Insee et non pas celui d'avant la réorganisation !

UNE MISE À PLAT DU SYSTÈME DE PRIMES

Le système de primes à l'Insee est particulièrement complexe et les outils de gestion sont inadaptés. Ainsi, malgré la conscience professionnelle des agents chargés de calculer les primes, les erreurs sont inévitables. C'est d'ailleurs pour cela que la CFE-CGC a poussé la direction à mettre en place le système de « fiches primes », permettant aux agents de comprendre l'évolution de leur niveau de primes. Mais tout le monde garde en mémoire l'épisode douloureux de fin 2012 où des régularisations ont été réalisées, à la hausse mais aussi à la baisse, sans que les agents aient été préalablement avertis. Un quart des cadres A ont été concernés !

Cet épisode montre la nécessité d'une réelle remise à plat de notre système de primes. L'Insee avait raté le coche lors de la mise en place de la prime de fonction et

de résultats (PFR). Ce système se composait de deux éléments : principalement une prime liée au niveau du poste et une prime liée aux résultats dans le poste. Le DRH de l'Insee de l'époque avait préféré ne pas saisir cette opportunité, officiellement par manque de moyens (la mise en place de la PFR nécessite en effet de « coter » les postes) mais vraisemblablement aussi parce que cette remise à plat aurait montré le décrochage de l'Insee par rapport aux autres directions du ministère : nous y avons tous perdu !

Le dispositif de la PFR est maintenant abandonné et un nouveau système va voir le jour. Son sigle est certes un peu abscons (RIFSEEP pour Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), mais la CFE-CGC a déjà indiqué à la direction de l'Insee, à Bercy et à la DGAFP que nous souhaitons passer rapidement à ce nouveau système de primes en lien notamment avec le nouveau statut. Cela permettra de comparer plus facilement notre système à celui des autres directions du ministère et d'aller vers un système plus favorable et homogène donc mieux maîtrisé, réduisant les risques d'erreur.

LA TRANSPARENCE DES POSTES HORS LISTE

Nous demandons à pouvoir exercer notre rôle légitime d'élu pour les mobilités sur des postes dits hors liste comme nous l'avons obtenu sur d'autres catégories de postes. Car leur attribution doit respecter des règles de transparence pour respecter des délais raisonnables d'information des intéressés et s'inscrire dans une véritable gestion des parcours professionnels et carrières au service des agents et de l'Institut.

PRISE EN COMPTE D'UNE PARTIE DES PRIMES DANS LA RETRAITE

Avec l'association des grands corps de l'État, le Snadige a œuvré pour que nos primes soient comptabilisées dans le calcul de la retraite. Pour l'instant notre souhait n'a pas été exaucé complètement puisqu'un plafond a été fixé à 20% du traitement indiciaire dans le régime additionnel de la fonction publique. Nous continuons de nous battre pour qu'une plus grande part de nos primes soit prise en compte notamment dans le cadre des réflexions en cours dans la fonction publique sur le nouveau régime indemnitaire.