

À 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. 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.

LES AVANCÉES OBTENUES ET LES PROPOSITIONS

LA RÉFORME DU STATUT DES ATTACHÉS

Le premier acquis de l'UGA fut la création du principalat il y a près de 30 ans. En 2007, L'UGA a obtenu une amélioration de ce statut : fusion des deux classes du principalat, modification de l'indice du 12ème échelon d'attaché et de celui d'attaché stagiaire après un an... Maintenant, à l'instar de ce qui est déjà fait dans d'autres corps de catégorie A, seule l'UGA a demandé la création du troisième grade (GrAF) pour les attachés statisticiens. Le corps des attachés statisticiens comprendrait alors trois grades : classe normale, principal et hors classe. C'est une vraie reconnaissance du travail réalisé par les attachés statisticiens via l'amélioration de la carrière et de la retraite. De plus, cela permettrait d'avoir des postes de hors classe dans les SSM. C'est un gros avantage par rapport aux postes de chefs de mission qui ne peuvent être statutairement attribués qu'à la sphère INSEE. Cependant rien n'est acquis. Actuellement en examen à BERCY, Il faut encore que ce statut soit présenté à la DGAFP. Il est nécessaire de maintenir la pression afin que ce statut aboutisse rapidement à l'instar des autres corps de catégorie A (attachés d'administration) pour lesquels des postes ont déjà été mis au budget au titre de 2014 et même en 2013 ! Il faut également œuvrer pour la création d'un échelon supplémentaire pour la classe normale et pour une amélioration significative du ratio promu-promouvable pour le passage en principal (actuellement de 7,5%).

Il nous faut des élus déterminés pour défendre les modalités d'intégration dans le nouveau grade !

LES 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 l'UGA, aidé par les syndicats de 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 !

Nous demandons une transparence sur les primes : chaque attaché statisticien doit pouvoir se situer en ce qui concerne son montant de primes par rapport à ses collègues, et donc se positionner par rapport à la médiane de son groupe de primes qui doit figurer sur la « fiche prime ».

La différence très importante des niveaux de primes dénoncée depuis des années par l'UGA entre les agents de l'Insee et les agents de **Bercy** occupant des fonctions équivalentes a été mise au jour en 2005. L'UGA a relayé auprès de la direction de l'Insee le constat fait par les attachés et administrateurs Insee en poste à Bercy. Ainsi, la direction a pris en marche le train des discussions d'harmonisation des régimes indemnitaires au sein du Minofi. **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. La mise en place de la PFR est maintenant **stoppée** 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 l'UGA 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 notamment avec le nouveau statut. Cela permettra de plus facilement comparer 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. L'UGA sera bien présente lorsqu'il s'agira de coter les postes en lien avec le nouveau statut.

L'UGA 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 de la réforme en cours de la fonction publique.

MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Les agents de l'Insee ressentent clairement une augmentation de la charge de travail : adaptation aux réformes qui se succèdent, procédures chronophages, notamment administratives (gestion des temps, gestion des déplacements, etc.), inflation des demandes (État, Eurostat, demandes locales, etc.), outils pas toujours opérationnels voire inadaptés, suppressions de postes alors que les missions demeurent voire augmentent...

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 hiérarchique.

Afin de ne plus considérer cette dégradation comme inéluctable, nous demandons : des objectifs réalistes et adaptés aux moyens ; une vraie réflexion sur les missions de la statistique publique ; un bilan qualitatif de la mobilité géographique ; un bilan des temps de travail (temps effectués, écrêtage, CET).

Le bien-être au travail, c'est gagnant-gagnant. Une des solutions est le télétravail. **La CFE-CGC est toujours et depuis longtemps la seule organisation syndicale de l'Insee favorable au télétravail sur la base du volontariat.** 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 offerte de travailler en partie dans un autre établissement de l'Insee existe 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 aussi à venir de réorganisation territoriale de l'État, cette possibilité s'avérera sans doute bien utile pour les attachés s'ils ne veulent pas être contraints à des mobilités géographiques.

MAINTIEN DE L'OFFRE DE POSTES EN SSM

Avec la mise en place du nouveau statut, il est impératif de conserver cette offre, garantissant le même niveau de rémunération quel que soit le ministère de rattachement, en centrale ou en région. Ce sont ces postes qui font du corps des attachés statisticiens un corps interministériel de spécialistes en statistique et en informatique.

CHEFS DE MISSION

Les « chefs de mission » à l'Insee sont des attachés statisticiens principaux détachés sur un « emploi de chef de mission ». Ces emplois existent depuis 2000. Il s'agit d'emplois fonctionnels, donc théoriquement liés à un poste comportant des responsabilités importantes. Ils constituent un débouché de carrière pour attachés principaux : ils donnent accès à un régime indiciaire et indemnitaire plus rémunérateur, notamment lors du départ en retraite.

C'est le même décret qui régit les postes de chefs de mission pour attachés statisticiens principaux et attachés principaux d'administration centrale. Or le bilan est édifiant : **à Bercy, 128 postes de chefs de mission pour environ 600 attachés principaux, et à l'Insee, 41 postes de chefs de mission pour environ 450 attachés principaux (en poste à l'Insee hors Genes)...** On croit rêver ! Ah mais oui, c'est vrai, pourquoi vouloir motiver les agents par la rémunération alors qu'à l'Insee, c'est bien connu, « on fait un travail intéressant » ! L'administration de Bercy récompense ses agents, celle de l'Insee les incite à vivre d'amour de la statistique et d'eau fraîche...

L'UGA demande donc que le nombre de postes de chefs de mission soit porté à 80, avec une augmentation, par exemple, de 10 postes par an (en partant d'une base de 41), sans que cela se fasse au détriment du nombre de postes pour le troisième grade (GrAF).