



Les bons points et les mauvais points dans la gestion des carrières à l'Insee

Face au traitement choquant de nombres de situations individuelles ces derniers temps, la CFE-CGC donne l'alerte.

Comment peut on supprimer des postes de directeurs en région, leur dire brutalement et, quinze jours avant l'échéance, n'avoir toujours pas défini clairement ce qu'ils deviennent ? Ni publier des postes de chefs d'établissement au comité de direction comme nous l'avons demandé au CTR ?

De quel droit peut-on rétrograder un cadre chef de service sans raison en supprimant le poste fonctionnel sur lequel il est depuis moins de 2 ans alors que la durée est de 5 ans renouvelable selon les règles Insee et 10 ans de droit ?

Est-il humain qu'un cadre chef de service, mais ce peut être n'importe quel agent, apprenne sa nouvelle situation pour le mois suivant par le journal officiel ?

Peut on traiter le personnel ainsi ?

Est-il concevable qu'on informe l'avant veille les syndicats d'une revalorisation probable en administrateur hors classe de ces mêmes postes dans le cadre de la réforme territoriale et que deux jours après on découvre qu'on décline un agent sur un de ces postes ?

Est-il intelligent qu'à l'inverse on surclasse des agents qui ne seront plus dans les régions et qui sont trop jeunes pour bénéficier pleinement des acquis de ce statut ?

Est-il acceptable de nommer une seule personne sur des postes fonctionnels de chef de mission accessible à la HEA alors qu'il y a 7 postes disponibles ?

Est-il admissible que l'on demande de faire de la mobilité géographique qui n'a rien d'obligatoire notamment dans la réforme territoriale et qu'on en sanctionne l'absence à un instant donné quand on est responsable des mobilités et qu'on n'en fait pas soi-même ?

Est il normal que lorsqu'on en effectue, il n'y ait pas non plus de reconnaissance ?

Est-ce de l'incompétence, de la mauvaise gestion, le fait du prince ou un manque total de pilotage rationnel remplacé par du traitement individuel ?

Hélas, ces situations ne sont plus isolées, quand on n'est pas dans le bon réseau. Voilà ce qui vous attend: cela s'appelle du clientélisme, oui nous en sommes arrivés là !

Des promotions au choix contestables et multiples sans concours, des discriminations sur les postes, l'absence de transparence, également sur les primes, avec des agents sous-payés et d'autres surpayés et sans moyen de comprendre sa feuille de paie, se sont multipliés.

Comme dit un de nos ministres, nous sommes en pleine « anomie » au niveau du pays (état d'une société où les normes réglant la conduite de l'humain et assurant l'ordre social apparaissent inefficients).

Et bien à l'INSEE, nous y sombrons et pourtant nous avons les moyens de l'éviter. Comment peut on traiter ainsi des agents qui travaillent sans compter leur temps s'investissent pour l'Institut au-delà même de leur mission, s'engagent pour défendre les intérêts collectifs ?

**Trop c'est trop, il n'y a plus que le contentieux pour dialogue
et faire valoir le droit !**

Décembre 2015