



S.N.A.D.I.G.E.

Syndicat National des Administrateurs et des Inspecteurs Généraux de l'INSEE

siège social : DG INSEE, Timbre Y502, 18 boulevard Adolphe Pinard 75675 PARIS cedex 14
<http://snadige.free.fr/>

Lettre n°13



Paris le 15 janvier 2007

L'année 2006 restera pour tous les agents de l'État une année de traitement bloqué avec 0.5 % de revalorisation salariale seulement et un point d'indice supplémentaire pour tous (voir notre « mise au point » sur **snadige.free.fr**), et 2007 devrait être à l'identique, sauf mesure obtenue à l'issue d'éventuelles négociations. En matière d'indemnités, par contre, le bilan est beaucoup plus prometteur :

Catégories B et C : + 100 € annuels en 2006, idem en 2007 et 2008, soit + 300€ annuels dès 2008.
Attachés : revalorisation des indemnités après mise en œuvre de leur nouveau statut en 2007

Pour les administrateurs et les inspecteurs généraux, c'était déjà Noël en septembre

Comme leurs souliers sous le sapin à Noël, les administrateurs et les inspecteurs généraux en poste à l'Insee ou mis à la disposition d'autres directions ou ministères ont trouvé leurs bulletins de paye garnis depuis septembre (en région) ou octobre (à Paris) d'un supplément d'ACF-responsabilités.

Les familiers du SNADIGE et tous ceux qui ont consulté le site **snadige.free.fr** s'attendaient bien à quelque chose du genre (même s'ils ne croient pas au père Noël) car, alertés par nos collègues de la DGTPE (le SNADIGE et l'UGA ont soulevé régulièrement cette question du décalage des indemnités entre corps de l'Insee et autres corps au sein du ministère), nous avons rencontré le secrétaire général de l'Insee dès le mois de mai pour le saisir de l'urgence de remédier au décalage injustifié des indemnités des Insee par rapport à celles des autres corps au sein du ministère, et particulièrement les A+. Le secrétaire général avait dit alors que l'Insee participait à un groupe de réflexion ministériel pour harmoniser les indemnités des A+, et que cette harmonisation allait se réaliser par paliers, dont le premier interviendrait dès le mois de septembre 2006, le deuxième en janvier 2007, et d'autres encore les années suivantes. Quant aux montants, rien de précis, mais on pouvait comprendre que l'objectif était de combler progressivement un écart de 5 à 10000 € annuels par rapport aux administrateurs civils.

Le secrétaire général ne voulait pas être plus précis sur les mesures en préparation, et on le comprend bien, compte tenu de l'incertitude pesant sur la réalisation de ce plan ministériel, et du danger de compromettre des négociations en cours sur le plan budgétaire, particulièrement, le contrat pluriannuel de performance. Mais on s'attendait quand même à plus d'informations au moins à l'étape de la mise en œuvre du premier palier ne serait-ce que pour interpréter le « rappel année courante » du mois d'octobre et les bases de calcul des suppléments versés depuis septembre.

Une lettre du SNADIGE a été adressée en ce sens au secrétaire général. Il a fait répondre oralement par le chef du département du personnel (pour ne pas laisser de trace ?) que des explications seraient

données au début de l'année 2007 avec le solde des primes. Pire, au président du SNADIGE qui demandait à comprendre les deux lignes ACF de son bulletin d'octobre personnel, un mél a répondu que la section primes n'avait pas le temps et que sa demande serait prise en considération ultérieurement. L'explication doit donc être compliquée et nous ne tenterons pas de la trouver, mais on nous avait laissé entendre que ces suppléments seraient forfaitaires et identiques pour tous les cadres d'un même « groupe », le nombre et la définition des groupes étant gardés secrets.

Pour trouver la formule secrète, nous avons interrogé le plus grand nombre possible d'administrateurs et d'inspecteurs généraux, sur l'évolution de la ligne de code 201077 « ACF responsabilités ». Nous avons ainsi récolté une trentaine de réponses émanant des positions les plus diverses à l'Insee, mais aussi à la DGTPE, au Budget et à la DGDDI. C'est une première et le SNADIGE se félicite d'une telle participation sur un sujet aussi confidentiel. Bravo à tous.

Voici les suppléments d'indemnités déclarés par l'échantillon de répondants :

Administrateurs de classe normale (ACN)
Ech 2 + 350 Ech 4 +360 Ech 5 +350 Ech 9 + 290
ACN chefs de bureau DGTPE : de + 160 à + 250

Administrateurs hors classe (AHC) :
de + 210 à + 265 avec une forte concentration entre + 250 et + 265
Les chefs de division n'ont rien de plus que les autres hors classe.
Adjoint chef de département, directeur régional de+ 300 à + 310
Chef d'unité ou de département + 420

Inspecteurs généraux (IG) CN et CE : de + 240 à +270
IG chefs d'unité ou de département : de + 400 à + 430

On notera donc au niveau de ce premier palier que les montants sont différents d'une personne à l'autre, mais que la dispersion n'est pas complètement hasardeuse : un rattrapage plus fort en faveur des jeunes ACN, tant mieux pour eux, et une prime à la responsabilité qui ne manque pas de surprendre puisqu'il existe par ailleurs une ligne ACF qui reflète justement le niveau de responsabilité. On dirait d'ailleurs qu'il en est tenu compte à la DGTPE au contraire de l'Insee. Qu'advient-il de ce supplément d'indemnité quand le chef de département, le directeur régional n'occupera plus un poste de commandement ? La réponse sera peut-être donnée l'an prochain ? On ne peut rien en dire pour le moment.

Pour conclure à ce stade, disons que nous nous réjouissons de voir enclenché un processus d'harmonisation des indemnités au sein du MINEFI, et nous en savons gré à la direction de l'Insee qui y a contribué, mais elle le fait dans des conditions d'opacité telles que nous ne pouvons en apprécier toute l'étendue ni nous prononcer sur son équité ; on vient de voir en effet que les modalités d'attribution restaient difficiles à comprendre, et on ne sait pas davantage si tous les corps A+ et toutes les directions sont concernées au sein du ministère. Notre satisfaction serait indéniablement plus assurée si l'administration consentait à plus de transparence.

Harmonisation des métiers

Le RIME

Répertoire interministériel des métiers de l'État

On connaissait et on connaît toujours la GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) qui se fonde sur une nomenclature des métiers dont les principes sont en rapport avec une valorisation de la ressource humaine.

Le ministre de la Fonction Publique a donné naissance au répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour « valoriser le travail des agents » (cad préparer des équivalences de niveau), « favoriser la bonne allocation des ressources humaines » (cad faciliter le recrutement et la mobilité), « ouvrir de nouvelles possibilités interministérielles pour la GRH » (cad introduire une mobilité interministérielle et gommer les barrières de corps).

La première édition du RIME compte 230 métiers ou « emplois-références » qui se trouvent définis au travers d'une double page dans laquelle on trouve les activités principales correspondantes, le savoir-faire et les connaissances requises et les tendances d'évolution. La formation et le recrutement ont été remis à plus tard. Dommage ! Quatre des métiers relevant du domaine fonctionnel « études et évaluation des politiques publiques » intéressent particulièrement les services statistiques :

Responsable de programme d'études et chargé d'études

Responsable de production d'informations de base et producteur d'informations de base

Mais d'autres métiers bien présents à l'Insee se trouvent parmi les 22 autres domaines fonctionnels, par exemple le domaine « système et réseaux d'information et de communication », et aussi le domaine « pilotage et stratégie ».

Tous les syndicats ont participé (la CGC activement) à l'élaboration du RIME, tous sauf FO.

Quel rapport avec les indemnités ? C'est que l'approche métier s'oppose à celle de corps et que par le biais du métier, d'un emploi référence, les agents sont rangés dans des spécialités mais aussi à des niveaux qui devraient se traduire in fine par des rémunérations comparables sinon identiques sous la forme de grilles harmonisées. Mais le ministre se hâte lentement sur ce sujet, sans même faire le lien avec les catégories A, B, C. Il est vrai que cela ferait apparaître de vraies incohérences. A ce sujet, les FP territoriale et l'hospitalière ont une grande avance sur la FP d'État.

La nécessité d'une harmonisation n'a pas échappé au DGA d'un ministère qui n'a pas de corps en propre et qui se trouve héberger quelques 60 corps, tous dotés de régimes indemnitaires propres. Il l'a dit lors de la journée de présentation de la première édition du RIME en novembre dernier, une journée qui a permis d'entendre quelques vérités attestant du besoin de mettre notre administration en « mouvement ».

L'État employeur connaît mal ses dirigeants - contrairement au privé, il leur offre des carrières courtes sans préparation suffisante - il ne fait pas d'exercice prévisionnel de ses effectifs - il n'y a pas de gestion interministérielle des ressources humaines - la formation permanente est encore inexistante...un accord cadre vient cependant d'être signé, par les FP CGC en particulier.

En attendant, la GPEEC est encore l'instrument de notre moyen terme et l'impact du RIME n'est pas encore visible au niveau du MINEFI, mais il faut être conscient des évolutions en préparation depuis plusieurs années, et s'en réjouir quand elles vont dans le bon sens même si elles comportent des risques certains.

Le moyen terme à l'Insee : Impressions du dernier CTP

L'Insee s'est engagé, depuis le début 2005, dans **une démarche moyen terme** visant à définir des orientations à **horizon 2010**. Un premier CTP avait été convoqué en décembre 2005, au cours duquel l'administration devait présenter son projet. Le document présenté alors aux organisations syndicales rappelait des principes et affichait des projets auxquels nous adhérons : la gratuité de l'information statistique via Internet, la création d'une 'UMS entreprises', le maintien d'une filière de formation de statisticien-informaticien par une 3^{ème} année à l'ENSAI, le souci de mise en œuvre du code de bonne pratique, l'élévation générale du niveau des compétences des agents. Il présentait quelques avancées, comme des effectifs minimum pour les petites DR, ce qui en garantissait l'existence pour ce moyen terme au moins, et la mise en place de travaux nouveaux, dont l'initiative provenait souvent du niveau européen ou du CNIS.

Le projet de l'administration aurait pu être utilement discuté et amendé au cours de ce CTP car il ne donnait pas la perspective que devrait fournir un grand projet mobilisateur ; un débat de fond apparaissant nécessaire sur plusieurs points : action régionale, RP, informatique.

Malheureusement, il a tourné court, les organisations syndicales (autres que la CGC) ayant préféré adopter une stratégie de rupture plutôt que de chercher à faire évoluer le document initial. Suite à ce rendez-vous manqué, l'administration a décidé que les discussions se tiendraient dans le cadre de réunions successives, traitant chacune d'un point spécifique du moyen terme.

Le CTP de l'Insee qui s'est tenu le 30 novembre 2006, n'a pas changé l'impression générale d'un manque de vision d'ensemble qui aurait pu donner un effet mobilisateur à la démarche.

Citons par exemple

Il a été question de la diffusion du RP, mais pas de sa collecte.

Il n'est pas fait référence aux SSM, qui ne rentrent pas dans le champ d'un CTP Insee, alors que l'Insee et les SSM sont liés nécessairement au niveau de la planification des projets communs.

Aucune indication n'est donnée quant aux moyens dont disposera l'Insee pour atteindre les objectifs de ce CTP ; il faudra attendre pour cela la signature du contrat pluriannuel de performance, toujours en cours de négociation entre l'Insee et le ministère (qui a été bouclé mais non signé avant la fin de l'année)

L'ambiance générale actuelle est profondément marquée par la conviction, et donc l'objectif, qu'il faudra toujours « faire plus et mieux avec moins de moyens et moins d'effectifs ».

La statistique, souffre-douleurs des candidats à l'élection présidentielle

En cette période pré-électorale, les messages affluent de tous bords, raisonnés ou passionnés, dénonçant la vie chère, contestant la hausse du pouvoir d'achat, doutant de la pertinence de l'indice des prix à la consommation, critiquant le décompte du chômage, s'étonnant de la fréquence et de l'amplitude des révisions de taux de croissance et d'autres résultats macro-économiques, etc.

L'accusation d'une statistique complaisante à l'égard du gouvernement pointe même par moment, certain dessin, par exemple, représentant l'Insee en bureaucrate affligé du long nez d'un menteur. Si la plaisanterie prenait corps, l'accusation serait beaucoup plus grave pour la statistique publique que la contestation de la qualité de ses indicateurs.

C'est dire toute l'importance de faire savoir notre attachement aux principes rassemblés dans le code européen de bonnes pratiques, récemment adopté, particulièrement les principes d'indépendance professionnelle (n°1), d'impartialité et d'objectivité (n°2). C'est pourquoi nous avons déposé au CTP du 30 novembre dernier ce rappel sous la forme du vœu suivant qui fut adopté à l'unanimité :

Vœu n° 3 (déposé par le syndicat CGC)

« Afin de mettre en application le code de bonnes pratiques de la statistique européenne, le CTP de l'Insee soutient l'objectif d'inscription dans le droit du principe d'indépendance professionnelle (relative aux méthodes de production et aux modalités de diffusion) de l'autorité statistique à l'égard des interventions politiques et autres interférences externes dans la production et la diffusion de statistiques publiques. »

Ne laisser planer aucun doute quant au respect de notre déontologie est essentiel.

Restent à trouver les moyens de communiquer efficacement quand l'heure n'est plus tant au dialogue qu'à l'invective. La communication est un art difficile, et la communication à l'égard du public en particulier. Puisse cette période électorale convaincre la direction de l'Insee d'aller au-delà du rapport d'activité externe, qui représente un vrai premier pas, et d'investir davantage dans la communication extérieure, en concertation avec les SSM.