



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°19

3 août 2009

Une rentrée qui s'annonce difficile

Le Snadige-CGC désapprouve totalement la délocalisation de service de la statistique publique à Metz comme il l'a déjà formulé à maintes reprises et en particulier lors des rencontres de députés et de ministres. Mais pour autant, il faut agir désormais de façon responsable car hélas la décision du Premier ministre, malgré toutes les actions collectives dont celles du Snadige, est tombée en février 2009 et les mesures d'accompagnement ont été précisées en juillet 2009. Pour réaliser dans les moins mauvaises conditions ce projet très délicat qui nécessite une préparation lourde et minutieuse, nous devons agir pour que les moyens soient donnés à la hauteur et en particulier sur tous les aspects que nous soutenons pour la continuité de la statistique et la défense des agents : des locaux appropriés, les mesures de mobilité et l'amélioration des carrières. La mesure que nous demandions depuis des années à l'Insee à chaque rencontre pour l'encadrement supérieur à l'instar des autres corps équivalents, **à savoir la création de postes d'experts de haut niveau et directeurs de projets a été obtenue du ministère grâce à notre action.** Nous avons apprécié que le message ait bien été reçu 5 sur 5 par la ministre mais nous veillerons à sa mise en œuvre effective en nombre suffisant. D'autres mesures doivent être obtenues sur les frais de mission de repérage, la semaine de 4 jours pour les agents qui font les navettes, des aides à la recherche de logement ou d'emploi pour les conjoints, des mesures d'accompagnement pour les agents obligés de quitter leur poste délocalisé. Nous veillerons également à obtenir la bonne application de la nouvelle loi mobilité et parcours professionnels qui soit respectueuse des agents : elle ne doit pas obliger à une mobilité géographique mais au contraire donner à l'agent volontaire des garanties d'offre d'emploi en rapport avec ses compétences, ses contraintes familiales et de résidence, sa rémunération et sa carrière.

Nous comptons sur vous pour nous y aider et nous faire connaître toute difficulté rencontrée et attendons vos suggestions.

Sommaire de la lettre

- p.2 L'assemblée générale annuelle du Snadige-CGC et le débat
- p.4 CAP des des administrateurs
- p.5 Le rendez-vous salarial
- p.8 Les mesures d'accompagnement de la délocalisation à Metz
- P.9 Mise au point
- p.10 proposition de poste d'expert ed haut niveau et directeur de projet

A l'occasion de l'ASSEMBLEE GENERALE DU SNADIGE le 18 juin 2009
Le management des cadres A dans la réflexion moyen terme
Débat ouvert à tous avec Caroline Escapa et Etienne Traynard

Beaucoup de questions ont été abordées parmi lesquelles :

- Quelle est la démographie des cadres de l'Insee et des SSM ? Quels problèmes et quelles perspectives ?
Quid de la raréfaction des postes de débouché avec la RGPP ?
- Quelle formation au management des cadres A à l'Insee ? Quelle formation et carrière pour les séniors, quelle formation tout au long de la vie professionnelle ?
- Par qui et sur quels critères seront validées les réussites dans les trois types de parcours expert manager ingénieur projet proposés dans le moyen terme ? . Ces nouveaux débouchés demandés de longue date par la CGC ne sont toujours pas reconnus et créés à l'Insee. Metz est une opportunité pour le faire pourquoi la direction ne demande rien pour les cadres A, alors que depuis des années ces parcours existent ailleurs ? Comment reconnaître ces nouveaux parcours sur les écrits, la reconnaissance nationale et internationale. Ne faut il pas inventer d'autres critères ?
- Est-ce qu'un administrateur ou un attaché pourra réaliser un parcours complet, avec tous les niveaux de promotion, dans une seule filière ? Comment faciliter les passerelles ?
- Quels exemples de parcours multi-filières ?
- Que signifie revoir l'organigramme de la DG ? Est-ce que cela signifie supprimer des niveaux comme celui de la division ? Et si oui comment gère t-on les effets sur le nombre de postes hors classe et fonctionnels donc sur la carrière ? On constate un réel malaise à ce niveau d'expertise et de management important à la DG qui n'est pas reconnu et totalement paupérisé contrairement aux chefs de bureau en SSM ou à Bercy.
- Ne faut-il pas réactiver le Guide du Manager allégé, plus opérationnel, décliné par niveau de management et illustré d'exemples réels tirés de la vie à l'Insee ?
- La ressource B des céfiliens avec un niveau d'études en forte hausse est une ressource demandée et insuffisante (cf. campagne de 2009. Ne faut-il pas aussi mieux gérer leur carrière avec une UGC-des B ?
- Le moyen terme parle beaucoup du péri-SSP. Est-ce que l'Insee envisage de développer les parcours de ses cadres A dans ces nouveaux secteurs ? Quid des isolés ?

Document proposé dans le cadre du moyen terme par nos invités pour le débat
Ambition 2015

Pour un management à la hauteur de nos défis

Le contexte dans lequel se déroulera le prochain moyen terme sera notamment marqué par des départs en retraite importants, par la baisse sensible des effectifs et par les réorganisations de l'Insee, à commencer par la création du pôle statistique à Metz. Ces éléments de contexte sont d'ailleurs liés entre eux. Les orientations sur le management de l'Insee doivent le prendre en compte pour soutenir nos ambitions de développement.

Le management de l'Insee est pris ici dans un sens large, qui concerne aussi bien la définition de la stratégie que le management de proximité - c'est-à-dire le premier niveau qui effectue des actes de management -, en passant par les processus de décision, le pilotage des travaux et des investissements, la détermination des objectifs des équipes et le développement des compétences.

Le contexte actuel nécessite de nouvelles évolutions du management à l'Insee, notamment une inflexion forte du management de la DG.

Dégager des marges de manœuvre :

La baisse des effectifs, qui se prolonge après les baisses des dernières années, nécessite de refondre les procédures d'affectations des ressources. Les ressources humaines sont une ressource de plus en plus cruciale. Les moyens nouveaux apportés par les recrutements ou dégagés par les gains de productivité ne seront pas suffisants pour pallier les départs et répondre aux nouvelles questions, ce qui crée un risque de sur extension.

Pour renouveler les ressources nécessaires à nos activités, on ne peut plus arbitrer seulement les flux d'affectation des ressources, comme cela a lieu habituellement lors des campagnes annuelles de mobilité ; il faut revoir plus régulièrement la répartition totale des ressources. Il faut davantage évaluer la répartition du stock existant des moyens, prioriser et redéployer les ressources de l'Insee, les mutualiser et aussi rechercher les ressources extérieures qui peuvent nous être utiles.

Cette refonte des procédures doit donner un plus grand rôle aux directions et départements de la DG dans les décisions d'affectation des ressources, en complément des actions du SG qui reste en première ligne dans ce domaine, en s'appuyant par exemple sur des cibles de ressources à moyen terme. Il faut pour cela simplifier et clarifier les processus de décision, ce qui nécessite de clarifier et afficher les rôles des différents niveaux de management à la DG (management stratégique, management de pilotage, management de projet, management opérationnel, management de proximité). Cela pourra nous amener à revoir l'organigramme de la DG.

Innover pour accroître la qualité de nos services

La recherche de gains de productivité doit être poursuivie par l'innovation dans les processus de production et de partage de connaissances, en s'inspirant notamment des exemples apportés par les instituts statistiques étrangers. Cela nécessite de renforcer les compétences d'expertise et de projet de l'Insee, notamment à la DG. Sans aller jusqu'à organiser des carrières spécialisées d'expert ou d'ingénieur-projet, il s'agit de créer de véritables parcours professionnels au sein du SSP.

Le management de l'Insee doit s'adapter profondément pour accompagner une telle évolution. Il s'appuiera notamment sur une révision du guide des carrières des cadres A, qui expliciterait trois types de parcours professionnels, parcours de manager, parcours d'expert, parcours d'ingénieur-projet. Ces parcours doivent aussi être développés en cohérence avec la révision des procédures de décision et d'organisation de la DG.

Cette idée de parcours professionnels diversifiés serait développée également pour l'ensemble des catégories de personnel, cadres A, B et C, en s'appuyant sur la grille des métiers de l'Insee en cours d'élaboration : parcours d'expertise ou de spécialiste avec l'approfondissement d'un métier, parcours de professionnel en changeant de métier au sein d'une même famille professionnelle, parcours de généraliste plus diversifié avec changement de famille professionnelle.

Les politiques de mobilité, de formation tout au long de la vie et de reconnaissance devront intégrer tout particulièrement ces différents parcours professionnels pour conforter l'attractivité des emplois de la statistique publique correspondants.

Ce développement du management du SSP permettra aussi de développer la gestion des compétences liées aux métiers et activités de l'Insee, d'anticiper le renouvellement des compétences-clé et d'aider à réaliser l'évaluation du stock des ressources de l'Insee.

Anticiper pour être réactif

Les départs en retraite sont plus importants depuis cette année et se produisent tout au long de l'année, au contraire des arrivées de ressources nouvelles, notamment les concours, qui sont concentrées dans l'année. Ceci nécessite une plus grande réactivité pour ajuster les ressources humaines et les travaux, et accompagner plus efficacement les réorganisations des processus de production. Une plus grande fluidité des ressources doit être atteinte par une révision des procédures de mobilité, en particulier à la DG. Il s'agit d'articuler les affectations des différentes catégories de cadres (cadres B et cadres A ; cadres C et cadres B), de faciliter des affectations au fur et à mesure des besoins au long de l'année en complément des campagnes annuelles actuelles, et de rechercher une plus grande décentralisation des décisions pour ajuster en permanence les ressources des équipes. Cette décentralisation des décisions doit s'appuyer sur le management de l'Insee en confiant plus de responsabilités aux managers à tous les niveaux. Ceci accompagnera le mouvement à l'œuvre depuis quelques années de renforcement de l'encadrement intermédiaire dans l'ensemble des établissements de l'Insee et de renforcement du management de proximité.

Au final, le management de l'Insee doit évoluer profondément pour répondre aux défis des prochaines années. Il s'est développé à la fin des années 90 avec l'accompagnement des changements des processus de production, en particulier dans les DR avec des plans managériaux importants. Il s'est également renforcé avec la mise en place de la LOLF début des années 2000 en développant le management par objectifs et le dialogue de gestion entre la DG et les DR. Il doit aujourd'hui développer les dimensions de management de stratégie et de pilotage des opérations.

En accompagnement de ces orientations, une relecture du Guide du manager sera utile, en le déclinant de façon adaptée et illustrée à chaque niveau de manager.

CAP des administrateurs

Déclaration préliminaire des élus du Snadige à la CAP des administrateurs du 22 juin 2009

Catherine Gilles et Alain Jacquot

Le Snadige réitère son désaccord sur le projet de délocalisation à Metz d'une partie de la statistique publique, projet dont le rapport Cotis-Duport dit à juste titre qu'il est « à hauts risques », qu'il sera « difficile à conduire », qu'il « comporte un risque élevé de perte d'expérience professionnelle et de « capital humain », ainsi que des coûts de relocalisation qu'il faut mettre en regard du gain obtenu en termes d'aménagement du territoire », alors même que « l'opportunité d'ouvrir une nouvelle implantation territoriale en Moselle ne va pas nécessairement de soi ». Afin que les décisions en la matière soient prises dans la transparence, le Snadige demande la levée du secret sur l'annexe financière au rapport.

Le Snadige n'estime pas pour autant légitimes toutes les actions visant à s'opposer à ce projet. En particulier le Snadige ne saurait s'associer aux actions de blocages et de rupture d'embargo ayant pour effet de paralyser le fonctionnement de l'Institut ou de nuire gravement à son image ou encore de créer des dysfonctionnements internes.

Que ce projet soit mis en œuvre ou non, nous demandons que les OS soient pleinement associées aux réflexions avant prise de décisions. En tout état de cause, il nous semble indispensable que soit restauré dans les meilleurs délais un dialogue constructif entre la direction et le personnel ; l'absence totale de communication est inquiétante, produit un grand malaise et toutes sortes de clivages, et ne permettra pas l'appropriation des décisions. .

En ce qui concerne la mobilité, le Snadige rappelle son attachement au système actuel mis en œuvre pour les attachés et administrateurs de classe normale qui donne une bonne visibilité aussi bien aux agents qu'à l'administration même si quelques souplesses peuvent y être apportées. Le Snadige estime à l'inverse que pour les niveaux supérieurs, la transparence gagnerait très certainement à être améliorée.

Retour sur la campagne (Cf. lettre n°18)

De nombreux postes restent vacants, il sera fait appel à des fonctionnaires en détachement par la bourse interministérielle aux emplois publics (BIEP) ou à des contractuels.

L'absence de visibilité des organisations syndicales sur les postes de hors classe est plus qu'inquiétante. Cette situation est tout à fait anormale. Seules trois mobilités d'administrateurs hors classe sont examinées en CAP car ils ont postulé sur des postes qui ne le sont pas ! A quoi sert la représentativité syndicale de la hors classe ? Va-t-on devoir s'en ouvrir à Bercy pour obtenir la transparence comme pour les autres postes dans le passé ? Nous devrions connaître la liste des candidats, les critères de sélection de la direction et les agents retenus autrement que par compte rendu du CD. Il remonte de plus sur le sujet au Snadige-CGC, un certain nombre d'alertes : attente de nombreux cadres bloqués sur leur poste faute de nouveau poste proposé ou de débouché en particulier des chefs de division de la DG fonction paupérisée sans perspective. L'absence de participation de ce niveau aux décisions et en particulier à la réflexion depuis un an sur le moyen terme en démotive plus d'un.

L'ouverture de poste à l'autorité de la statistique, la création de postes constituant l'équipe de projet messin ou encore la nomination des postes d'experts de haut niveau ou de directeurs de projets ne peuvent pas se dérouler comme nous le constatons de façon opaque sans rendre compte : cette absence de transparence renvoie à un mode de fonctionnement qui n'a plus cours dans l'administration et la gestion des cadres supérieurs de la fonction publique !

Il n'y a de plus aucune recherche de débouchés de façon active pour ce niveau, uniquement le système D par soi-même. Aucune des mesures préconisées par différents rapports sur le sujet n'a été mise en œuvre. Quel gâchis de compétence ? Espérons que les mesures que nous avons obtenues résolvent quelques-unes de ces situations mais ça ne suffira pas. La situation des plus de 50 ans est tout autant pertinente que la question délicate des enquêteurs.

Rendez-vous salarial du 25 juin 2009 des OS au niveau Fonctions publiques-CGC avec le ministre du budget des comptes publics et de la Fonction publique Éric Woerth Ou comment 0,5%+0,3% font 3% ?

Le Ministre Eric WOERTH a confirmé la hausse de 0,5% au 1^{er} juillet 2009 et 0,3% au 1^{er} octobre et il a annoncé une hausse de 0,5% au 1^{er} juillet 2010. Il a rappelé que selon lui, les agents en place avaient eu une augmentation moyenne de 3% en 2007.

Il a également annoncé la prise en compte de la hausse du SMIC du 1^{er} juillet 2009 et au 1^{er} janvier 2010 avec effet sur les premiers échelons de la catégorie C.

Les Fonctions Publiques- CGC ont rappelé leur attachement à la revalorisation du point fonction publique, seule mesure équitable et rationnelle pour revaloriser les salaires de la fonction publique et en conséquence les salaires d'entrée et de sortie.

Elles ont rappelé que depuis 1999 comme le montre le dossier, la perte, due à l'inflation, du point d'indice est de près de 9% dont 4% depuis 2005.

En aucun cas, le chiffre de 3% de l'augmentation moyenne de pouvoir d'achat basé selon le ministre sur les rémunérations moyennes des personnes en place ne peut être cautionné puisqu'entre autres choses, il inclut toutes les promotions et qualifications et ne tient pas comptes de entrées et sorties chaque année qui ne sont pas revalorisées.

La GIPA

Comme prévue, elle est reconduite en 2009, avec calcul sur la période 2004-2008 avec paiement en fin d'année.

Les Fonctions Publiques-CGC ont rappelé leur opposition à la pérennisation de cette compensation de perte de pouvoir d'achat, dénonçant à nouveau l'affichage trompeur de maintien du pouvoir d'achat (Cf. étude détaillée publiée) il ne s'agit en aucun cas de cela mais d'une prime ponctuelle qui compense une partie de la perte une seule fois de la perte, immédiatement reperdue ensuite dans le traitement. Le dossier fourni à la réunion montre aussi, s'il en était besoin, le blocage de carrières de l'encadrement puisqu'ils représentent la moitié des bénéficiaires de la Gipa, en particulier à 55 ans et plus.

On peut s'étonner à ce sujet de la note zélée, émanant du département du personnel adressé aux agents concernés, relayant largement la communication trompeuse du ministre à ce sujet; manque de compréhension ou relais politique exigé?

Le CET

L'assouplissement des règles du CET est une bonne chose qui évitera à des cadres en particulier de perdre des jours de congé du fait de la surcharge de travail qui devient avec la RGPP excessive.

En revanche, la valorisation des jours pour les cadres A est scandaleuse, car elle revient à rémunérer les heures supplémentaires à un montant inférieur au salaire de base chose inimaginable dans le privé. Pour un rapport de 1 à 4 ou 5 des rémunérations, les jours CET sont valorisés de 1 (65€ pour les C) à moins de 2 (125€ pour les A), la catégorie intermédiaire pour les B étant de 95€. Les Fonctions Publiques CGC ont demandé une 4^{ème} catégorie de valorisation pour les A+ de 260€ qui correspond à 4 fois la journée de la 1^{ère} catégorie, tout à fait raisonnable.

Le Ministre a renvoyé une éventuelle augmentation à 2010.

La Catégorie A

Le Ministre, à la demande des FP-CGC, a accepté que l'on traite la catégorie A et A+ ensemble, lors des prochaines négociations sur les échelles indiciaires. C'est une avancée capitale pour ce dossier, mais attendons de voir de plus près dès cette rentrée 2009 (ouverture des discussions interministérielle le 1^{er} juillet 2009).

Le dossier

Les Fonctions Publiques- CGC ont indiqué par ailleurs que le dossier présenté était très conséquent et enrichi de nouvelles informations intéressantes comme les salaires d'entrée ou les salaires moyens annuels y compris les régimes indemnitaires par ministère, mais il y a beaucoup à dire sur certaines présentations erronées : la comparaison public privé n'a aucun sens telle que présentée par décile alors que la structure des salaires est totalement différente dans le public et le privé. Une présentation par catégorie cadre employé et ouvrier (A B C) montrerait à l'inverse, résultat bien connu, que le salaire des cadres dans la fonction publique est inférieur à celui des homologues du privé.

De même, le chaînage des rémunérations moyennes des personnes en place 2 années de suite sur longue période n'a aucun sens ; il montre une courbe d'évolution exponentielle qui ne correspond à rien ni personne : il ne tient pas compte des entrées et sorties dont les rémunérations sont en baisse.

L'étude des salaires d'entrée montre comme l'avait signalé la CGC que l'absence de revalorisation du point fait baisser régulièrement les salaires d'entrée : -15% pour l'entrée en catégorie A depuis 1980 ce qui fait aujourd'hui à peine 20% de plus que le Smic primes incluses pour une catégorie A. On a atteint la limite de l'écrasement de la grille !

Le ralentissement des dépenses

Le dossier montre clairement un ralentissement des dépenses des administrations publiques en particulier en centrale. En conséquence, les Fonctions publiques CGC ont demandé au ministre que ce net ralentissement soit relayé dans les communications auprès des concitoyens comme un message de reconnaissance des efforts considérables réalisés dans la fonction publique pour réduire les coûts

Action sociale

Une majorité d'organisations syndicales a souhaité la mise en place généralisée du ticket restaurant.

Les FP-CGC ont indiqué qu'une négociation sur le sujet serait la bienvenue car il s'agit d'un dossier défendu depuis plus de 20 ans par notre organisation.

Enfin un message d'inquiétude est transmis au ministre sur les conséquences néfastes de la délocalisation à Metz de services de la statistique publique ; en particulier est prévu d'être délocalisé le domaine de l'emploi et des salaires éminemment stratégique et sensible qui alimente largement le dossier des rendez-vous salariaux.

Mél de JP Cotis du 17 juillet 2009 au sujet de Metz

« Chers collègues,

Vous trouverez ci-joint un texte que nous a transmis le Secrétariat Général du Ministère sur les conditions d'accompagnement du projet de création d'un centre statistique à Metz.



Metz - 7 juillet
2009.pdf (31 ...

Parmi les principes retenus en matière de gestion des effectifs, le texte indique en particulier ce qu'il convient de faire en sorte que « tout agent qui ferait le choix de rester sur place, alors que son activité serait en tout ou partie transférée à Metz, se voie confier de nouvelles fonctions au sein du Service statistique public et ne soit pas affecté dans sa situation statutaire et sa rémunération. »

En prenant cet engagement, les pouvoirs publics se donnent une obligation de résultat avec les conséquences qui s'y attachent en matière d'évolution des effectifs dans les années à venir.

En matière immobilière, le Ministère souhaite privilégier les opportunités offertes par la libération de locaux militaires, mais il n'interdit pas l'examen de pistes alternatives. La direction se rendra sur place dans les semaines à venir pour faire le point sur les différentes solutions envisageables.

Bien cordialement,

Jean-Philippe Cotis »

Commentaires

Extrait du texte du secrétaire général de Bercy

« Par ailleurs, la création d'un centre stratégique comme celui de Metz requiert également la mobilisation de l'encadrement supérieur, c'est pourquoi il est décidé de renforcer les services avec des emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet »

Le Snadige-CGC a proposé des mesures d'application profils : nombre, postes etc.

rythme de transferts (effectifs constatés en fin d'année)

	2010	2011	2012	2013	2010/2013
Nombre 'emplois	15	200	205	205	625

Nous demandons depuis décembre le phasage des transferts de travaux : qui va partir en 2010 il faut dès cette rentrée ouvrir des nouveaux postes de structure du projet et les 15 affectés à metz en 2010 pour la prochaine campagne en sus des postes de projet qui n'ont pas encore été ouverts.

Par ailleurs disposera t on fin 2011 de locaux et ed quel locaux pour accueillir 215 personnes ?


Quel sera le statut et l'organigramme de ce nouvel établissement ?

Quel est le phasage des opérations ? Comment organiser le transfert de 200 personnes en 2011 : il faut dans un an connaître les postes précisément concernés (les intéressés ne le savent pas eux-mêmes) et être sûr que les locaux et les travaux seront bien opérationnels un an après.

Aucun cadrage financier ni d'effectifs

Comment vérifier qu'on disposera de moyens suffisants pour mettre en œuvre ces réformes ?

Rappel de nos revendications remises à M. Lamiot (Secrétaire Général de Bercy) et M. Christienne (cabinet de la Ministre)

	<p style="text-align: center;">SYNDICAT UGA-CGC UNION GÉNÉRALE DES ATTACHÉS STATISTIENS</p> <p style="text-align: center;">SYNDICAT SNADIGE-CGC SYNDICAT NATIONAL DES ADMINISTRATEURS ET INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'INSEE</p>
---	--

L'Insee et les services statistiques des ministères (Dares, Drees et SOeS) sont au cœur d'un projet de délocalisation de 625 postes à Metz décidé sans concertation et contraire à l'intérêt du service statistique public ; cette décision met en cause l'indépendance de l'Institut. A ainsi été déclenchée une crise sans précédent que l'encadrement subit en première ligne.

Le rapport Cotis-Duport souligne d'ailleurs à maintes reprises et sans langue de bois *qu'il s'agit d'un projet à hauts risques*.

La décision politique étant prise, nous demandons de négocier au plus vite un plan d'accompagnement *convaincant et audacieux*, sur la base de la communication de l'annexe du rapport afin que les conditions nécessaires à sa réussite soient réunies, ce qui implique :

le chiffrage complet des mesures élaborées et leur financement,

- une décision sur la localisation et la construction d'un immeuble neuf et moderne, avec le financement adapté, en plus du budget alloué à l'Insee pour les travaux en cours et futurs,
- un échéancier et un cadencement des transferts d'opérations statistiques en phase avec le calendrier de mise en œuvre du projet d'implantation immobilière et des projets en cours à mener à l'Insee,
- la prise en CTP de la décision de restructuration assurant les primes pour les agents opérant cette mobilité,
- un moratoire sur l'arrêt des baisses d'effectifs pour les services de statistiques pendant toute cette opération (2009-2015),
- un plafond d'emplois prévoyant
 - la création d'une vingtaine d'emplois fonctionnels de cadre A supérieurs pour mener à bien les projets et 60 postes de chefs de mission pour les attachés statisticiens,
 - les embauches de 70 enquêteurs parmi ceux du réseau volontaires ou sur place à statut non précaire,
 - des recrutements de cadres B et A supplémentaires pour assurer le bon déroulement de ces transferts, formés à la statistique dans les écoles nationales (ENSAE, ENSAI, Cefil) dès à présent compte tenu du temps de formation et de disponibilité,
 - de faire appel, pour les postes non statistiques, à des détachements de haut niveau à recruter,
- l'assurance que l'harmonisation des régimes indemnitaires avec les corps d'administration centrale du Ministère est acquise pour les agents de l'Insee,
- des compléments indemnitaires sur toute la période du transfert pour faire face à la surcharge de travail et à la réorganisation des services,
- des mesures financières supplémentaires à celle prévues par arrêté et une politique de recherche d'emplois en Lorraine et au Luxembourg pour les conjoints des agents qui feront cette mobilité.

Mise au point

Le Snadige-CGC tient à préciser qu'à plusieurs reprises le logo CGC ou Snadige-CGC a été utilisé par certaines OS sans son accord explicite alors même que cette condition leur avait été rappelée par écrit. Cette précision a pour but de mettre en garde contre des pratiques profondément choquantes de non-respect de la déontologie syndicale : en effet notre signature nous engage dans la signature d'un document quel qu'il soit, elle ne peut donc être usurpée.

Cette mise au point doit d'autant plus être rappelée que les affichages sauvages en tout genre ou l'envoi de mél à tout le personnel (par ailleurs contraire à la charte d'utilisation signée) comprend des messages comme celui demandant la démission du DG ou refusant certaines réformes nécessaires, formulées abusivement au nom de tout le personnel de la DG. On ne peut remettre en question par une AG, même de 100 personnes, la représentativité syndicale obtenue par un vote légitime de tous les agents et notre tribune est toujours ouverte. Ce mode opératoire ne saurait être non plus, selon nous, une réponse aux pratiques pour le moins contestables de l'administration qui ignore souvent les organisations syndicales ou les assimile les unes aux autres. Pour nous, le dialogue doit se dérouler dans le respect mutuel des valeurs et des structures en vue d'aboutir gagnant-gagnant. L'amalgame et le refus de dialogue risquent de nous faire passer à côté de véritables avancées pour les personnels qui ne peuvent s'obtenir que par des échanges constructifs.

Agenda de rentrée

La rentrée sera riche en réunions de concertation du jamais vu sur si peu de temps

1^{er} septembre CTP du PSI

Nous avons contesté la représentativité retenue par la secrétaire générale de l'ex SESSI sans la CGC, la CGT et FO, et avons demandé à y participer pleinement et au minimum comme expert représentant l'encadrement : cette dernière proposition a été acceptée nous aurons un expert de la parité syndicale.

8 septembre CHSCT

et autres rendez-vous à Bercy sur la pandémie de grippe A

22 septembre CTP moyen terme

DSN : 13 octobre

17 novembre

1 décembre

Nous y demanderons un point systématique sur Metz et le moyen terme.

8 décembre rapport d'activité externe et moyen terme

De plus : convention des cadres supérieurs le 19 octobre à Bercy

**Proposition du Snadige-CGC de postes d'experts de haut niveau
et de directeurs de projets
(version août 2009)**

Profil des personnes

Forte expérience dans le domaine

Conditions à remplir

Administrateur HC depuis 4 ans au moins

Modalités de gestion

Débouchés pour les seniors (plus de 50 voire plus de 55 ans)

Optimiser les débouchés et redynamiser la fin de carrière

Transparence

Publication du poste

Examen en CAP HC

Directeurs de projet

Directeur du projet SIRHIUS

Directeur du projet Homere

Directeur du projet Chorus

Directeur du projet « Géographie »

Directeur du projet Enquêteurs -Saige

Directeur du projet « délocalisation à Metz » (DAM)

Directeur du projet mise en place d'une direction de la méthodologie et de l'informatique

Directeur du projet Prémice

Directeur de projet BRPP

Directeur de projet Prix/exploitation fichiers distributeurs/rebasage

Experts de haut niveau

Methodologie des enquêtes ménages(2 au moins)

Méthodologie des enquêtes entreprise (2 au moins)

Expert nomenclatures

Expert qualité statistique

Expert marchés

Expert réseau

Expert sécurité SSI

Expert Web ou directeur de projet

Expert Comptabilité nationale

Expert contrôle de gestion

Expert action régionale

Dans le cadre du projet DAM

Expert mise en place d'un centre de production

Expert emploi

Expert mise en place d'un centre d'enquêtes téléphoniques

Expert mesures d'accompagnement, reconversion

Expert formation et master européen

Expert locaux et travaux

Le bureau du Snadige-CGC

Présidente : Catherine Gilles
Secrétaire général : Jean Etienne Chapron
Trésorier : Michel Duée

Nos Elus en CAP

	<i>Titulaire</i>	<i>Suppléant</i>
Inspecteurs généraux de classe exceptionnelle de classe normale	Jacques Garagnon Jean-Etienne Chapron	Patrice Roussel. Benjamin Camus.
Administrateurs hors classe de classe normale	Daniel Huart Catherine Gilles	Alain Jacquot Michel Duée.

Adhérez au Snadige-CGC

Pour donner au Snadige les moyens de poursuivre son action, pour le soutenir, il suffit d'envoyer sa cotisation, par chèque au nom du Snadige, dont le montant reste inchangé pour 2009, à savoir :

- 75 € pour les stagiaires, les jeunes de moins de 4 ans d'ancienneté et pour les retraités.
- 150 € pour les autres

Le chèque est à établir à l'ordre du **Snadige** et à adresser à :

Trésorier du Snadige **INSEE Timbre Y502**
bureau 945
18, Bd Adolphe. Pinard
75675 Paris Cedex 14

Merci de votre confiance
Bulletin à découper suivant le pointillé

NOM :-----
Prénom :-----
Adresse professionnelle :-----
N° de téléphone :-----
Adresse mél (pour recevoir les informations) :-----
Adresse personnelle (facultatif):-----
N° de téléphone (facultatif):-----