



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

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

---

siège social : Direction générale de l'INSEE - 18 boulevard Adolphe Pinard 75675 PARIS cedex 14

## **Lettre n°2**

### **Une rentrée qui promet d'être mouvementée**

A trois mois des élections qui vont renouveler toutes les CAP, y compris celles des administrateurs et des inspecteurs généraux, le débat s'anime. Carrières, retraites, temps de travail (RTT), tout se discute.

Le projet de réforme du statut des administrateurs que nous a soumis la direction de l'Insee laisse espérer un accès à la hors échelle B pour tous les hors classe, c'est un début, mais c'est la carrière entière qu'il faudrait revoir, à commencer par les deux premières classes dont la distinction est devenue complètement désuète et provoque une temporisation pénalisante en début de carrière.

Le dossier retraite n'est pas encore ouvert que commencent les discussions sur la réduction du temps de travail, avec le CTP du 12 septembre. Temps de travail, salaires, retraites, tout est lié. Surtout ne pas croire qu'en tant que cadres, les discussions autour de la RTT ne nous concernent pas. Les cadres sont réputés ne pas compter leur temps au service de leur employeur, mais nous sommes aussi des femmes et des hommes, des parents, qui aspirent à une vie équilibrée pour eux mêmes et pour leurs proches.

Equilibre, voilà le mot qui me paraît résumer le mieux l'ambition du SNADIGE en ce temps de réformes.

Ni révolutionnaire, ni béni-oui-oui, le SNADIGE veut tout simplement que les cadres qu'il représente soient justement rémunérés à leur niveau de qualification et de responsabilité, et que leur soient redonnées des perspectives de carrière stimulantes.

### **Tour d'horizon avec le Directeur général**

Six membres du conseil d'administration du SNADIGE ont rencontré Paul Champsaur, Georges Consolo et Jacques Garagnon le 16 juin dernier pour une présentation de notre nouveau syndicat et un tour d'horizon des problèmes qui nous préoccupent. Atmosphère cordiale et coopérative. Les sujets abordés ont été les suivants :

Revalorisations des carrières. Le projet de nouveau statut qui ouvre la hors échelle B aux administrateurs hors classe est présenté ci-après. Pour l'accès des inspecteurs généraux à la hors échelle D, notre direction pense qu'il faut attendre. Elle ne juge pas opportun de proposer dans l'immédiat l'ouverture de postes de *directeur de projet* à l'INSEE qui pourraient attirer des membres des corps administratifs plutôt que de constituer des débouchés pour nos camarades. Quant à l'intégration d'une partie des primes dans le traitement, elle y est évidemment favorable mais n'est guère optimiste.

Frais de déplacements. Le fameux décret, dont l'entrée en application se précise, ennuie tout le monde. Le ministère (DPMA) étudie la possibilité d'un contrat avec une agence de voyage qui pourrait organiser les missions (titres de transport et réservations d'hôtels), dès lors qu'elles seraient prévues suffisamment à l'avance, sans que les agents aient d'avances de frais à déboursier : le secrétariat général vient de sortir une note à ce sujet qui confirme la sortie prochaine d'un décret avec mise en application à l'INSEE au 1/1/01.

A propos de l'implication de l'INSEE dans la réforme-modernisation du ministère, le Directeur général considère que nous avons pris de l'avance avec un certain nombre de mesures, notamment la DOPS dont il s'étonne que les administrateurs ne s'y impliquent pas davantage.

L'ARTT, la MVRH, la mobilité et les problèmes de débouchés, qui ont été également abordés, sont traités dans les points ci-après qui intègrent d'autres éléments d'information relatifs à ces sujets.

De façon générale, la direction est demanderesse d'idées et se dit prête à discuter toute proposition du SNADIGE. Elle souhaite que le corps des administrateurs participe davantage, notamment par le truchement de ses organisations représentatives, à la réflexion sur les missions de l'institut, son organisation et son évolution.

## **Réforme du statut des administrateurs : hors échelle B, fin de l'intégration des chargés de mission**

Tous les trois ou quatre ans, l'administration procède à un toilettage des différents statuts. Le dernier en date pour celui des administrateurs remonte à 1996. La direction vient de soumettre, en juillet, un nouveau projet à la DPMA.

Outre quelques aménagements précisant les articles 2 (pouvoirs de gestion du corps), 4 (nomination à la hors classe), 7 (recrutement à la sortie de l'école polytechnique), 9 (concours), 11 (prise en compte du décret du GENES de 1994), 13 (obligations scolaires) et 14 (stage), les modifications importantes portent sur les articles 5 et 6.

L'article 5 propose, en conformité avec le statut des administrateurs civils modifié par le décret de novembre 1999, la création d'un 7<sup>ème</sup> échelon de la hors classe et porte ainsi l'indice terminal du corps à la hors échelle B (comme les administrateurs civils).

A l'article 6, il est proposé la suppression du paragraphe **b** qui permettait la nomination en administrateurs de chargés de mission de l'Insee ou de la DP, au motif que le potentiel de promotion des agents de cette catégorie est désormais épuisé. Les postes libérés sont reportés sur le paragraphe **a** relatif à la promotion des attachés.

Le SNADIGE a soulevé la question de la fusion des seconde et première classes, qui permettrait à nos camarades attachés nommés au choix (en 2<sup>ème</sup> classe) de ne pas attendre plusieurs années avant de retrouver l'indice qu'ils avaient avant leur nomination. L'administration a refusé d'introduire cette disposition au motif qu'elle ne figure pas dans le statut des administrateurs civils et que cela risquait de retarder les autres mesures.

Le circuit est désormais le suivant : la DPMA soumet le projet au ministre de la fonction publique pour accord avant de le soumettre au comité technique paritaire ministériel, puis au Conseil d'Etat pour avis. Alors le décret pourra être signé par les ministres, publié et mis en application. Ce circuit peut durer un an.

Le SNADIGE continuera d'œuvrer pour obtenir la fusion des 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classes, ainsi que la hors échelle D comme dernier échelon des inspecteurs généraux, avantage déjà obtenu par les inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche.

## **MVRH, mobilité et débouchés**

La direction a mis en place, au second trimestre de cette année, une cellule de mise en valeur des ressources humaines, placée auprès du chef du département du personnel et dont l'animation a été confiée à Michel Cézard. La cellule a élaboré un projet de « Politique de gestion des ressources humaines à l'INSEE » qui a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales le 13 juin. Le sujet a été abordé à nouveau lors de notre entrevue du 16 juin avec la direction ; la discussion s'est alors élargie aux problèmes de mobilité et de débouchés des administrateurs.

Le projet de la cellule MVRH n'a pas (encore) de valeur opérationnelle. C'est une déclaration d'intentions - et ces intentions nous paraissent louables - mais qui ne se décline pas en objectifs précis, planifiés, hiérarchisés et évalués quant aux moyens à mettre en œuvre pour les réaliser. Il faudra donc y revenir lorsque les choses se seront précisées. En l'état, il appelle cependant quelques critiques. L'objectif principal affiché est « d'améliorer la participation des personnes au travail ». C'est bel et bon, mais nous pensons que l'on devrait se soucier aussi de favoriser des déroulements de carrière permettant à chacun d'exprimer

au mieux des potentialités qui varient avec l'âge (c'est l'intérêt de l'institution) et d'en tirer les avantages légitimes en matière de rémunération et de promotion. La dimension de gestion des carrières n'est pas absente, mais elle apparaît en second plan. Nous pensons qu'elle devrait être davantage affirmée. De plus, le document n'opère aucune différenciation selon les catégories de personnels, alors que les problèmes de carrières des différents corps de la maison sont substantiellement différents. Nous avons donc proposé que soit engagée une réflexion sur les profils de carrières, par corps. Pour les administrateurs cette réflexion devrait, notamment, prendre en compte les thèmes suivants : fonctions occupées aux différents âges, rôle de l'encadrement supérieur, mobilité externe hors du système statistique public (en interne à ce système la mobilité fonctionne bien), vers les autres administrations, vers les entreprises publiques et vers le secteur privé. Ce dernier point, en particulier, est un sujet de préoccupation. Une enquête réalisée en 1999 par le GAHFP (groupe des associations de la haute fonction publique) classe notre corps bon dernier, parmi les 13 soumis à l'enquête, sur le critère de sortie de l'administration<sup>1</sup>. L'enquête avait pour objet d'attirer l'attention sur la part excessive prise par le pantouflage dans les corps de la haute fonction publique. Il est paradoxal que ses résultats nous amènent à nous interroger sur les causes du très médiocre niveau qu'il atteint chez nous !

## **Elections en CAP**

Le calendrier est arrêté, le scrutin aura lieu le 5 décembre 2000 pour toutes les CAP.

Le SNADIGE va présenter ses premiers candidats, au nombre de 16 puisqu'il y a deux représentants du personnel et deux suppléants pour la CAP des inspecteurs généraux et pour les trois CAP des administrateurs (2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> et hors classe).

Les scores du SNADIGE s'ajouteront à ceux de l'UGA, le syndicat des attachés de l'Insee qui, comme le SNADIGE adhère à la CGC. Ensemble ils espèrent obtenir le seuil qui donne accès au CTP de l'Insee, ce qui constituerait bien sûr une avancée essentielle pour la représentation syndicale des cadres à l'Insee.

Notre lettre n°1 le disait déjà : le SNADIGE a choisi la CGC pour être représentatif, pour être plus efficace. Or c'est bien de l'efficacité qu'il nous faut pour lutter contre cette habitude qu'ont nos directions de traiter les cadres et particulièrement ceux qui exercent les plus hautes responsabilités, à coups de primes et d'expédients, sans perspectives de carrière et sans considération pour l'équilibre des personnes.

A quand la mise en valeur des ressources humaines ?

Les meilleurs sont ceux qui quittent l'Insee, surtout si on ne les revoit pas en fin de carrière. Il n'est dès lors pas étonnant que les détachés et autres « anciens » de l'Insee se sentent coupés de leur famille d'origine. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication n'ont rien changé.

Le SNADIGE a précisément pour ambition de ne pas laisser les choses en l'état.

**Il a besoin de la mobilisation de tous ses membres et sympathisants pour convaincre le plus grand nombre des administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee de porter leur voix sur lui.**

## **Qu'est devenu le SAIGI ?**

Chacun a pu lire ou entendre parler de Pascal GOBRY ces dernières semaines. Bien que ne figurant plus aux effectifs des administrateurs de l'Insee, il se répand abondamment dans les médias en signant « secrétaire général du SAIGI ». Nombreux sont ceux que ces agitations exaspèrent, car SAIGI se termine par Insee, quand il n'est pas dit de surcroît qu'il représente le corps le plus important des hauts fonctionnaires de Bercy !!!

Tous les syndicats de l'Insee ont unanimement rédigé un communiqué à l'AFP, reproduit dans la précédente lettre, pour convaincre les médias du caractère désormais fantôme du SAIGI. Hélas, pour les journalistes, le sensationnel prime souvent sur le fond, surtout en période estivale. Des piqûres de rappel sont faites après chaque nouvelle parution, en espérant qu'un jour très prochain tout ce gâchis cesse enfin.

---

<sup>1</sup> L'enquête répartit les populations des différents corps dans les trois positions suivantes : « position normale d'activité ou détaché en administration », « détaché ou hors cadre dans le secteur public », « privé : disponibilité ou rayé des cadres ». pour l'ensemble des 13 corps la répartition en 1998 est (60%, 25%, 15%) et pour notre corps (92%, 2%, 6%). Nous partageons ce dernier rang avec les préfets dont la vocation à pantoufler est peu affirmée.

Si quelqu'un connaît d'autres adhérents au SAIGI que Pierre Secret et Pascal Gobry, qu'il le signale, la recherche est restée pour le moment totalement infructueuse.

## **Quelle politique de publication pour l'Insee ?**

Economie et Statistique a publié en juin dernier, sous la signature de Guy Laroque et Bernard Salanié, un article, traitant des effets des minima sociaux et du SMIC sur l'emploi et le chômage, qui a fait l'objet de reprises de presse nombreuses et souvent polémiques : on pouvait s'y attendre, le sujet s'y prêtait. L'Insee s'est ainsi vu attribué la paternité de conclusions peu nuancées, peut-être contestables, en tout état de cause fragiles, qui peuvent mettre à mal la réputation d'objectivité de ses positions dans le débat sur les enjeux économiques et sociaux. Cette affaire pose le problème d'une nécessaire clarification de la politique de publication de notre maison.

Nous en avons débattu avec nos camarades de la CGT, de la CFDT, de FO et de l'UGA. Nous n'avons pas signé la lettre ouverte qu'ils ont adressée au directeur général en juillet : le conseil d'administration était largement en vacances et les quelques présents manifestaient des réserves sur certaines formulations jugées trop abruptes. Nous adhérons en revanche sans réserve au tract reproduit à la fin de cette lettre. Nous avons d'ailleurs largement contribué à sa mise au point. Il propose des mesures concrètes, faciles à mettre en place et qui nous semblent de nature à garantir l'indispensable pluralité des approches.

Le sujet sera abordé, mais sans doute pas épuisé, au CTP du 12 septembre prochain. Le SNADIGE y sera en qualité d'expert requis par les autres organisations syndicales. Ce problème concerne chacun de vous : réagissez, donnez votre point de vue, nos adresses sont à la fin de la lettre.

## **L'ARTT (Aménagement Réduction du Temps de Travail)**

Le décret précisant les règles de mise en place dans la fonction publique a été signé le 25 août et publié au J.O. n° 199 du 29 août page 13 301. Il est consultable par Internet sur le site de la Direction Générale de la Fonction Publique et il est accessible via Alizé.

Il fixe la durée annuelle maximum à 1600 heures de travail effectif. La suite est plus floue dans la mesure où les chiffres sont un peu contradictoires. La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures et ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Attention : un horaire de 9h à 19h avec une heure de coupure le midi vous met hors la loi...

Pour les établissements soumis aux horaires variables, les décomptes d'heures vont sans doute rendre les discussions plus faciles qu'à la D.G. où la durée de la pause méridienne est particulièrement fluctuante. Cette élasticité avait servi au secrétaire général de l'époque pour escamoter complètement le passage aux 39 heures. Ce sera un des points d'achoppement de la négociation pour évaluer le temps de travail hebdomadaire.

Le texte est suffisamment vague par ailleurs pour permettre des aménagements assez larges.

La direction vient de nous communiquer un état des pratiques horaires actuelles : comparons. Nous vivons sous 34 régimes différents, compte tenu des réductions d'horaires consenties aux personnels exerçant certaines fonctions et des jours chômés supplémentaires spécifiques à certaines régions. La durée annuelle du travail varie de 1732 heures sur la base d'une semaine de 39 heures (c'est le lot du plus grand nombre : près de 3350 agents sont concernés) à 1537 heures (les bénéficiaires sont au nombre de 8).

## **Nouvelles du G16**

Le groupement des hauts fonctionnaires de la fonction publique (G16) a rencontré Michel SAPIN le 8 juin dernier. Entrevue très décourageante, le ministre ne faisant aucune ouverture dans aucun domaine. Pourtant, on l'a vu, l'accès à la hors échelle B semble s'étendre progressivement aux corps techniques (Insee, telecoms). La politique de la non concertation se poursuit.

Le G16 entreprend une étude comparative des hautes fonctions publiques au sein de l'Union européenne, ou tout au moins dans les principaux grands pays. L'examen a commencé par le Royaume Uni. Il sera tenu compte de tous les paramètres (recrutement, contrat, rémunérations, carrière...).

