



La lettre du Snadige N°27

Entretien du Snadige-CGC avec JL Tavernier et V Madelin le 2 août 2012

Le Snadige était représenté par Catherine Gilles, Michel Devilliers et Bernard Lancelot .
Le nouveau bureau est présenté au DG et à la secrétaire générale ainsi que les points que le Snadige souhaite aborder de façon informelle et constructive.

Le Snadige fait part de la rencontre entre François Adam, conseiller social des Ministres des Finances, et la fédération des Finances CGC où Catherine Gilles, vice-présidente de la fédération, représentait aussi la CGC de l'Insee (cf. compte-rendu à la suite).

Le DG a marqué son étonnement devant la vivacité des propos de la CGC dans les différents CT concernant la réorganisation de la DG. Nous lui avons rappelé que les cadres représentés par la CGC sont excédés devant la nécessité de répéter sans cesse les mêmes choses, depuis le début de cette réorganisation, et l'absence totale de prise en compte des demandes d'amélioration des conditions d'emploi des cadres supérieurs de l'Institut depuis plus de 5 ans. L'environnement bouge, des avancées sont obtenues partout ailleurs et à l'Insee c'est la stagnation. Nous sommes bons derniers sur tous les plans à Bercy (traitement et régimes indemnitaires), et en plus la paie, mission essentielle dans la gestion des agents, n'est plus assurée de façon transparente et fiable. C'est bien la goutte d'eau qui fait déborder le vase car si les cadres ne sont pas enclins naturellement à ces vérifications et en général font confiance, ils sont d'autant plus touchés et exaspérés ou démoralisés face à cette situation dégradée, n'osant en général pas réclamer même leur dû et manquant de temps. Le message semble être passé auprès de la Direction.

Le Directeur général s'est aussi étonné de notre positionnement par rapport aux nouvelles conditions d'emploi des enquêteurs : nous lui avons indiqué que ce positionnement n'est pas exactement le même que celui des autres organisations syndicales, contrairement à ce qu'il pensait ; nous avons rappelé notre communiqué¹ publié en janvier demandant un CTR en mars pour la conclusion rapide de la négociation, la nécessité de s'occuper des autres catégories d'agents et des autres mesures catégorielles et soulignant les avancées importantes obtenues pour les enquêteurs (ce communiqué a été envoyé depuis au DG). . Nous avons aussi évoqué l'éviction de la CGC des négociations sur les enquêteurs au niveau de Bercy, ce qui est contraire à l'esprit de la loi sur le dialogue social (ce sujet concernant l'Insee, où la CGC est syndicat représentatif, la CGC devait prendre part à ces discussions).

¹ <http://snadige.free.fr/documents/communique%20Snadige%20CGC%20enqueteurs.pdf>

Le statut des administrateurs et des inspecteurs généraux (IG)

Le Snadige n'admet pas la priorité donnée exclusivement et depuis trop longtemps à d'autres dossiers, ni le misérabilisme de la situation des cadres (à force de revalorisation du Smic et des bas salaires sans révision d'ensemble de la grille indiciaire, l'amplitude de l'écart de salaire est maintenant de 2,8 alors qu'elle était de 8 à sa création en 1948). Le nouveau cadre d'emploi des enquêteurs (NC2E) qui va résorber l'emploi précaire à l'Insee est une grande avancée mais ne peut demeurer l'unique chantier. Le dossier que nous portons ne coûte que très peu mais ferait beaucoup pour la reconnaissance des cadres et l'image de la direction auprès de ses cadres. Le malaise des cadres à l'Insee ne se traduit certes pas par une hémorragie vers l'extérieur en ces temps économiques difficiles mais les difficultés de recrutement sont réelles (réduction inquiétante des entrées). L'image du corps des administrateurs est également atteinte : rappelons que lors de la disparition du corps des Contrôleurs des assurances, un seul Contrôleur a intégré l'Insee, tandis que deux ont intégré l'Igas et les autres le corps des Mines. Le malaise des cadres n'augure rien de bon pour le fonctionnement ultérieur de l'Institut.

L'échange, en particulier sur la réforme du statut, a été vif et fourni mais constructif. Nous avons rappelé les avancées obtenues pour tous les corps supérieurs du Ministère auxquels nous sommes en droit de nous comparer.

La comparaison est éloquente, chercher l'erreur (cf. tableau en annexe)!

En résumé :

Les **administrateurs généraux de la DGFIP** peuvent terminer leur carrière à la HEG depuis 2009.

Les **administrateurs généraux des douanes** et droits indirects peuvent terminer leur carrière à la HEE, , les **administrateurs des douanes** et droits indirects à la HEC depuis juillet de cette année.

Les **ingénieurs généraux des mines** : peuvent terminer leur carrière à la HEE depuis 2011.

Les administrateurs civils peuvent terminer leur carrière à la HEB bis pour les administrateurs hors classe et à la HED pour les **administrateurs généraux** sur postes fonctionnels depuis janvier de cette année.

Les **administrateurs de l'Insee** ne peuvent terminer leur carrière qu'à la HEB pour les administrateurs hors classe, les **inspecteurs généraux** ne peuvent terminer leur carrière qu'en HED et encore avec une limite de 20% du corps (contre, par exemple, un tiers du corps pour la HEE du corps des mines et même les durées de carrière sont plus longues à l'Insee que pour ce dernier corps) sans changement depuis 2005 !

Nos revendications

La grille : fusion Administrateurs et Inspecteurs Généraux avec une fin du 2^{ème} grade du nouveau corps (conditions d'accès équivalentes à celles des Administrateurs HC actuels) atteignant la HEC et une fin du nouveau corps (conditions d'accès équivalentes à celles des IG de classe exceptionnelle actuels) atteignant la HEE comme l'ont déjà obtenue les administrateurs de la DGFIP (depuis 2011) et ceux des Douanes (depuis juillet 2012) avec de meilleures conditions que la HED actuelle.

Pas de fusion sans précaution avec le corps des Mines, corps d'absorption qui risquerait à terme de nous faire perdre notre spécialité (par analogie aux IPEF qui perdent des métiers et voient la limite de la fusion excessive).

Les carrières d'Experts et de Directeurs de projets doivent être développées.

La recherche de débouchés et l'essaimage doivent être favorisés

Conclusion

A très brève échéance (septembre), le DG s'est engagé dans le cadre de la mission en cours de l'Inspection générale à produire dans un premier temps un état des lieux puis à enclencher la transposition des mesures prévues dans le statut des Administrateurs Civils dans les meilleurs délais (nous avons rappelé que, par le passé, à chaque fois que le statut des Administrateurs Civils était modifié, les Administrateurs Insee étaient alignés dans l'année qui suivait).

Dans un deuxième temps, et avant le printemps 2013, sera prise la décision de fusion de Administrateurs et des IG selon un nouveau statut revalorisé après réflexion approfondie et nouvelle discussion entre la direction et les syndicats.

Nous approuvons cette approche et demandons donc la mise en place de la HEB bis dès à présent faute d'un aboutissement plus rapide du dossier de fusion et la mise en place d'un nouveau statut revalorisé début 2014 au plus tard.

La réflexion sur les nouvelles missions à développer sur l'évaluation des politiques publiques par exemple, la recherche de débouchés chez les opérateurs de l'Etat et des 3 Fonctions Publiques, et plus généralement l'essaimage du corps sont autant de réflexions que nous attendons depuis longtemps..L'objectif est d'améliorer l'attractivité d'un corps reconfiguré et consolidé dans sa spécificité économique et statistique (y compris les études) pour conforter l'image et la qualité des travaux de l'Insee.

La question d'un chef de corps différent du directeur général de l'Institut et clairement identifié dans le statut à l'instar des corps des IPEF et des Mines doit être discutée. Elle peut être une réponse à notre demande réitérée de gestion active des carrières des cadres supérieurs et dirigeants ; cette gestion spécifique des cadres a été mise à mal par la dissolution de l'UGC dans un département de valorisation des ressources humaines à vocation généraliste. Cela risque d'accentuer encore le travers actuel de l'UGC de gérer les campagnes de mobilité et d'oublier les carrières des cadres. Enfin, la mise en place d'un véritable chef de corps devrait améliorer la veille indispensable autour de nos métiers, notre statut et notre positionnement partout où c'est nécessaire.

La transparence des postes déclarés ouverts en Comité de Direction

Les décisions du CD du 9 juillet paraissent insuffisantes. Certes la rédaction de descriptifs de postes est un progrès. Nous veillerons à ce que cette mesure soit totalement appliquée. Mais nous souhaitons aussi un alignement sur ce qui se pratique dans le reste de l'administration, avec une formalisation des candidatures et un délai d'un mois entre l'ouverture du poste et la décision de nomination, sans oublier la transparence de l'information et des critères fournis aux élus en CAP comme il se doit.

Le budget 2013, plafonds d'emploi, mesure pour les enquêteurs et impact

Le DG indique que l'on connaît le cadrage général du budget de l'Etat, mais pas encore sa déclinaison par programme. Il est trop tôt pour savoir si les demandes de l'Insee ont été acceptées. Une présentation sera faite aux OS lors du CTR du 18 septembre.

Les problèmes de gestion de la paie et des régimes indemnitaires, la NBI des cadres supérieurs

Sur les deux premiers points, la discussion se limite au rappel des problèmes rencontrés. Sur le dernier point, le DG indique qu'il faudra effectivement un décret pour ajuster les NBI au nouvel organigramme.

Compte-rendu de la CAP mutations du 20 juin

Les représentants de la CGC ont lu la déclaration liminaire suivante :

« Cette campagne de mutations s'est déroulée dans un contexte particulier.

1) La tension sur les postes hors liste est de plus en plus nette.

Plusieurs agents cherchent leur 1^{er} poste hors classe ; d'autres qui sont déjà sur 1 poste HC cherchent leur poste suivant, sans trouver. On voit la traduction concrète de cette situation dans la campagne de mobilité : des adm HC prennent des postes sur la liste, et même un inspecteur général !

En plus, lors de la réunion du 2nd tour des mutations, l'UGC nous a annoncé que la Direction allait suspendre la création de postes de Directeur projet et Expert haut niveau : ceci ne fera qu'augmenter la contrainte. Alors que l'Insee est sous-doté sur ces postes, nous aimerions des explications sur ce choix. Cette tension sur les postes hors liste rend encore plus nécessaire la transparence sur le processus d'affectation, transparence que nous demandons de longue date.

2) 2° élément de contexte : la réorganisation de la DG a généré de grandes incertitudes ; plusieurs agents ont été affectés dans un département qui n'a finalement pas vu le jour et ont dû chercher un nouveau poste.

3) Dernier éléments : en fin de campagne, on a appris qu'il faudra laisser vacants des postes d'attachés pour respecter le plafond d'emploi. Nous en sommes donc arrivés à « pourvoir des postes à l'extérieur et pas en interne », ce que l'année dernière V. Madelin avait pourtant considéré comme un « paradoxe ». Cette difficulté pour respecter le plafond d'emploi renvoie, entre autres, au fonctionnement des concours internes à l'Insee. En effet, par rapport à d'autres administrations, les concours internes profitent assez peu aux agents de l'Insee mais sont plutôt l'occasion pour des agents d'autres administrations de rentrer à l'Insee. L'année dernière, cela avait été mentionné pour le concours interne d'administrateur, mais c'est vrai également pour d'autres concours internes. Sur ce sujet également, nous aimerions savoir où en est la Direction. »

La réponse de la direction sur les postes fonctionnels (experts de haut niveau, directeur de projet) n'a pas été convaincante. Elle a indiqué que des postes d'experts continueront à être créés, mais sans le statut de poste fonctionnel. Avant d'en ouvrir d'autres, la direction préfère d'abord définir une doctrine globale sur la place de ces emplois fonctionnels dans le déroulement de la carrière d'un administrateur, en particulier sur les postes qui peuvent être occupés après un poste fonctionnel ; aucune indication n'a été donnée sur le temps nécessaire pour définir cette doctrine... La CGC fait part de sa déception et de son incompréhension face à cette attitude de la direction car cela revient à priver les administrateurs de l'Insee d'avancées qui existent dans d'autres directions du ministère.

Concernant les nominations sur les postes hors liste, la direction a indiqué qu'elle menait actuellement une réflexion. On en a vu l'aboutissement dans le compte-rendu du comité de direction du 9 juillet 2012, qui annonce notamment que des descriptifs de postes seront désormais établis pour les postes d'encadrement. Ce n'est qu'une réponse partielle aux demandes récurrentes de la CGC, mais cette décision va dans le bon sens. Plus largement, une mission est confiée à l'Inspection générale sur un champ large : promotions, égalité professionnelle, accompagnement des réorganisations... A propos des concours internes, la direction a indiqué qu'une mission était confiée à l'Inspection générale et que les résultats seraient présentés aux organisations syndicales.

Interrogé sur l'adéquation ressources-missions, JL Tavernier a indiqué qu'il est d'accord sur la nécessité de prioriser et anticiper, mais que l'exercice est difficile car pour l'instant on ne dispose pas d'éléments sur les moyens dans les 3 ans à venir. Il a par ailleurs expliqué que dans certains cas, les travaux nouveaux sont gagés sur la suppression d'autres travaux, même si cela est parfois douloureux ; il a pris l'exemple de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (REAP), dont la mise en place pourrait être gagée sur la mise en commun du concours C (cf. comité de direction 11 juin 2012).

La direction a ensuite présenté le bilan de la campagne. Au premier tour, 139 postes de niveau administrateur avaient été proposés et 61 ont été pourvus. Au second tour, 92 postes étaient proposés et 62 postes ont été pourvus. Quelques postes restent vacants, notamment le responsable du service production/exploitation du centre de Metz et le poste de chef du service développement au CNIO, pour lesquels des recrutements externes seront recherchés. Pour ce qui concerne les administrateurs « entrants », qui étaient assez nombreux cette année encore (23), 16 ont été affectés au premier tour, 6 au second (le dernier a été affecté début juillet).

La CAP a également voté la titularisation des 25 administrateurs stagiaires. A cette occasion, la CGC a rappelé à la direction qu'il était nécessaire que les éléments concernant la titularisation soient transmis sans délai pour que le décret soit signé rapidement et que la régularisation de paye soit versée aux 25 agents concernés avant la fin de l'année. En effet, en cas de retard, la régularisation est versée en début d'année suivante, ce qui génère un surcroît d'impôt sur le revenu (d'environ 1500 euros). Un tel retard s'était produit pour la promotion sortie en 2008 : à l'époque, la Snadige était intervenu auprès de la direction pour qu'un tel problème ne se reproduise pas.

Rencontre de la CGC avec M. François ADAM, conseiller social et budgétaire des ministres Pierre Moscovici, Jérôme Cahuzac et Benoît Hamon

La Fédération CGC des cadres des Finances a été reçue le 12 juillet 2012 par M. François ADAM, conseiller social et budgétaire, entrevue qui a donné lieu à des échanges très constructifs.

La délégation CGC était représentée par Christian Chapuis, président de la fédération, Claude Marque et Catherine Gilles, vice-présidents et Olivier Gourdon, secrétaire général.

M. Adam a indiqué qu'il avait une véritable volonté d'instaurer un dialogue social opérationnel et que le but était de décliner la « conférence sociale » au niveau de Bercy. Il a insisté sur le fait que la CGC était un interlocuteur important dans la mesure où elle représentait les cadres chargés de mettre en œuvre les priorités gouvernementales.

La **CGC** a indiqué que la place qu'elle occupait actuellement n'était pas celle qu'elle était en droit d'attendre et que de nombreux recours avaient pour but de la rétablir dans ses droits. Elle a présenté le nouveau bureau de la fédération et indiqué la présence de ses représentants au sein de multiples structures tels que le **conseil supérieur de la fonction publique d'Etat**, le **conseil commun aux trois fonctions publiques**, les **comités techniques** en Centrale et à l'INSEE ainsi que ses **sièges en CAP de catégorie A** dans **toutes les directions du ministère** y compris au sein de **l'Inspection générale des Finances**.

Elle a rappelé que deux syndicats de la fédération CGC des Finances avaient introduit des **recours** pour contester la constitutionnalité de la loi de juillet 2010 sous la forme de QPC et que cette action s'exerçait désormais devant la **Cour européenne des droits de l'Homme**.

La CGC a indiqué que les cadres A, notamment ceux de premier niveau, se sentaient **déclassés**. Cela se traduit d'abord par le **tassement de la grille indiciaire** et par une **perte de pouvoir d'achat tout au long de la carrière ainsi qu'au moment de la retraite**. Par ailleurs, elle a insisté sur l'intérêt de **recruter davantage de cadres A sur concours** afin de maintenir un haut niveau de qualification, participer à la lutte contre le chômage, renouveler les compétences face à la **pénurie de cadres dans certains métiers**, notamment dans les domaines juridiques, rédactionnels, techniques et budgétaires. L'équilibre entre le recrutement externe et la promotion interne doit ainsi être rétabli alors que ces dernières années ont connu des plans de qualification **massifs** parfois mal vécus par les cadres A issus des concours qui n'en bénéficient pas.

M. Adam a indiqué que la **CGC se singularisait** ainsi sur des propositions qu'il n'avait pas entendues auparavant de la part d'autres syndicats.

Il a ensuite été procédé à un état des lieux **par direction du ministère** :

S'agissant **de l'INSEE**, les demandes des cadres ont été rappelées : **augmentation des taux de promotion, harmonisation avec les autres directions** du ministère, création d'un plus grand nombre de postes fonctionnels de **chefs de missions, de directeurs de projets, d'experts de haut niveau et mise en place de statut d'emploi d'administrateur à l'instar de la DGFIP et de la Douane**. Il a par ailleurs été fait mention des difficultés liées à **l'implantation de certains services de l'Insee à METZ**, de **la restructuration de la direction générale** et du financement du nouveau cadre d'emploi des enquêteurs de l'Insee.

S'agissant de la CCRF, le sentiment de déclassé vécu par les cadres dans le contexte de **la REATE** (réorganisation territoriale de l'Etat) a été rappelé avec l'incertitude qui en résulte sur les parcours de carrière directoriale, la concurrence étant désormais plus rude en DDI ou en DIRECCTE. La CGC a indiqué le souhait de la CCRF de voir la création d'un **grade à accès fonctionnel et d'un statut d'emploi d'administrateur**.

S'agissant de la **Douane**, il a été fait mention de l'impossibilité de réduire encore **les effectifs de cette direction** sous peine de mettre gravement en péril les missions prioritaires de contrôle des recettes fiscales et la sécurité de nos concitoyens. La même exigence a été formulée s'agissant de la **DGFIP** dans un contexte d'accroissement de la pression fiscale et de réduction des coûts de fonctionnement. Mention a été faite des difficultés que cette **réduction des budgets de fonctionnement** pose pour mener à bien certaines missions (travail des **laboratoires du SCL**, frais de mission pour mener les **contrôles obligatoires** imposés par l'Union européenne, etc.)

Le sujet du télétravail a été évoqué par l'ensemble des représentants CGC avec le constat que les incitations ministérielles et législatives en faveur de son développement n'étaient pas suivies d'effets et que, pourtant, le télétravail pouvait offrir bien des réponses en termes économiques, écologiques, d'efficacité dès lors qu'il était strictement encadré et à durée réduite.

La **CGC** a ensuite insisté sur les difficultés de l'**administration centrale** confrontée à un très faible **recrutement externe** (entre 20 et 25 attachés IRA par an), **l'absence de grade « carrière longue »** entre attaché et attaché principal et les **difficultés d'application de la PFR** (cotation des postes et manque de transparence sur l'attribution des bonus annuels)

S'agissant des **cadres supérieurs**, il a été rappelé que ceux-ci souffrent parfois d'un manque de considération et du recours massifs à des **contractuels** alors que l'Etat dispose de ressources humaines en son sein (notamment le corps des **administrateurs civils**).

M. Adam a souhaité aborder le problème de la **souffrance au travail**, ce qui a été l'occasion de mettre en valeur le fait que les cadres étaient confrontés à des problèmes récurrents de priorisation de tâches toujours plus nombreuses, qu'ils devaient faire face aux carences de l'informatique censée pourtant améliorer le rendement et à la réduction des personnels particulièrement handicapante en services déconcentrés. M. Adam a souligné le fait que les cadres se livraient moins sur leurs états d'âme et qu'il fallait savoir détecter des situations de malaise social.

M. Adam a conclu en indiquant que d'autres rencontres pourraient avoir lieu avec la CGC sur des sujets plus ciblés.

Administrateurs DGFIP	Administrateurs Douanes	administrateurs civils	administrateurs Insee	inspecteurs généraux	Ingénieurs des mines
<i>Administrateur exceptionnel</i>					
échelon spécial HEG					
3ème échelon HEF	<i>administrateur général</i>				
2ème échelon HEE	3ème échelon HEE				
et échelon HED	2ème échelon HED				
	1er échelon HEC				<i>Ingénieur général</i>
<i>Administrateur 1ère classe</i>				<i>inspecteur général</i>	échelon spécial HEE
3ème échelon HEE	<i>administrateur supérieur</i>	<i>administrateur généraux</i>		<i>de classe exceptionnelle</i>	4ème échelon HED
2ème échelon HED	4ème échelon HED	échelon spécial HED		échelon unique HED	3ème échelon HEC
1er échelon HEC	3ème échelon HEC	5ème échelon HEC			2ème échelon HEB bis
	2ème échelon HEB bis	4ème échelon HEB bis		<i>inspecteur général classe normale</i>	1er échelon HEB bis
<i>Administrateur général classe normale</i>	1er échelon HEB	3ème échelon HEB		2ème échelon HEC	
5ème échelon HED		2ème échelon HEA		1er échelon HEB	
4ème échelon HEC	<i>administrateur</i>	1er échelon IB 1015			
3ème échelon HEB	5ème échelon HEC				
2ème échelon HEA	4ème échelon HEB bis	<i>administrateur hors classe</i>	<i>administrateur hors classe</i>		
1er échelon IB 1015	3ème échelon HEB	échelon spécial HEB bis			<i>ingénieur en chef</i>
	2ème échelon HEA	7ème échelon HEB	7ème échelon HEB		7ème échelon HEB
<i>Administrateur</i>	1er échelon IB 1015	6ème échelon HEA	6ème échelon HEA		6ème échelon HEA
5ème échelon HEB		5ème échelon IB 1015	5ème échelon IB 1015		5ème échelon IB 1015
4ème échelon HEA		4ème échelon IB 966	4ème échelon IB 966		4ème échelon IB 966
3ème échelon IB 1015		3ème échelon IB 901	3ème échelon IB 901		3ème échelon IB 901
2ème échelon IB 946		2ème échelon IB 852	2ème échelon IB 852		2ème échelon IB 852
1er échelon IB 875		1er échelon IB 801	1er échelon IB 801		1er échelon IB 801
		<i>Administrateurs</i>	<i>Administrateurs</i>		<i>Ingénieur des mines</i>
		9ème échelon IB 966	9ème échelon IB 966		9ème échelon IB 966
		8ème échelon IB 901	8ème échelon IB 901		8ème échelon IB 901
		7ème échelon IB 852	7ème échelon IB 852		7ème échelon IB 852
		6ème échelon IB 801	6ème échelon IB 801		6ème échelon IB 801
		5ème échelon IB 750	5ème échelon IB 750		5ème échelon IB 750
		4ème échelon IB 701	4ème échelon IB 701		4ème échelon IB 701
		3ème échelon IB 655	3ème échelon IB 655		3ème échelon IB 655
		2ème échelon IB 588	2ème échelon IB 588		2ème échelon IB 588
		1er échelon IB 528	1er échelon IB 528		1er échelon IB 528
			<i>administrateur stagiaire</i> IB 359		<i>ingénieur élève</i> IB 395



BULLETIN D'ADHESION 2012

Adh rez 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 2010, à savoir :

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

rappel : les deux tiers de la cotisation font l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

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   découper suivant le pointillé

NOM :-----

Prénom :-----

Adresse professionnelle :-----

N  de téléphone :-----

Adresse m l (pour recevoir les informations) :-----

Adresse personnelle (facultatif):-----