



La lettre du Snadige N° 32

CAP des administrateurs du 30 septembre 2013

Cette CAP traitait de la titularisation des administrateurs stagiaires dans le corps des administrateurs et du passage à la hors classe. Notre déclaration liminaire a été la suivante :

Déclaration liminaire de la CGC

« Nous avons demandé très formellement d'ajouter à l'ordre du jour un point sur la réforme du statut des administrateurs et des inspecteurs généraux. En effet, cette question a fait l'objet d'un rapport de l'Inspection générale, qui s'est terminé en février 2013. Ce rapport a été présenté au comité de direction, qui a notamment conclu : « Le Comité de direction retient la proposition de la mission d'engager les discussions sur un scénario de fusion des corps d'administrateurs et d'inspecteurs généraux de l'Insee afin de constituer un corps unique... ».

Depuis, nous n'avons pas constaté d'avancée visible du côté de l'administration. Pourtant, peu de temps après l'arrivée de M. Bayet au poste de secrétaire général, le Snadige lui a remis le 29 avril 2013 un dossier complet constitué d'un exposé des motifs, d'un projet de décret portant création du nouveau corps et d'un projet de décret fixant le nouvel échelonnement indiciaire. Pour favoriser l'avancement du dossier, nous avons mené parallèlement des démarches à Bercy, où ce dossier a reçu un bon accueil. Nous insistons sur le fait que la refonte du statut des administrateurs et des inspecteurs généraux doit être mise en œuvre dès janvier 2014 (en date d'effet) étant donné l'avancement du dossier.

L'un des principaux enjeux est sinon de maintenir l'attractivité du corps vis-à-vis des autres corps comparables du moins de ne pas accroître le fossé qui se crée années après années. Ce point devait être abordé au CD de ce matin même et donc demandons un retour sur la discussion.

Sur la CAP proprement dite, nous rappelons tout d'abord notre demande de transparence concernant les postes hors liste des campagnes de mobilité (postes publiés au compte rendu du comité de direction) et dit hors-classables. Le passage à la hors classe, dont il est question dans cette CAP, est intimement liée à la nomination sur un poste hors liste puisque c'est une des conditions ajoutées aux critères statutaires par la direction. Il est donc primordial que les représentants du personnel puissent s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination dans ces nominations et que le choix se fait selon des critères objectifs. Nous avons repéré très clairement le cas d'un agent qui est passé au choix il y a quatre ans, qui remplit les conditions statutaires, mais qui ne pourra pas passer hors classe cette année car il (elle en l'occurrence...) n'était pas encore sur un poste hors liste.

Cette transparence permettrait également aux représentants des agents hors classe de jouer pleinement leur rôle puisque actuellement la situation des hors classe n'est étudiée que pour le passage à la hors classe et pour les mobilités sur liste, qui ne concernent que quelques cas particuliers et des postes en région ; les CAP ne sont même pas consultées pour les mobilités géographiques liées à des affectations sur des postes hors liste (notamment les postes de directeurs régionaux), alors que c'est un impératif réglementaire de recueillir l'avis préalable de la CAP. Les décisions du comité de direction sans avis de la CAP compétente ne sont pas valables au plan du droit. Notons que, dans le cadre du passage à l'application GMC3 pour les mobilités, les postes hors liste ont été volontairement exclus de l'application par l'Insee, alors que cela aurait permis d'utiliser les fiches de poste standard de Bercy, comme pour les autres postes.

Nous rappelons notre mécontentement face au « taux de pro/pro » (rapport du nombre de promus à la hors-classe au nombre d'administrateurs promouvables¹) qui avait fortement diminué l'année dernière et reste stable cette année. Même si ce n'est pas encore le cas cette année avec les conditions ajoutées par l'administration aux règles statutaires (occuper un poste hors liste et un minimum d'ancienneté dans les corps d'administrateur), cela va créer à terme une file d'attente. Sur les critères strictement statutaires la file d'attente est déjà bien réelle. Dans sa gestion des postes hors liste, l'administration prévoit-elle d'inciter les administrateurs à prendre des postes hors liste plus tard, afin de ne pas amplifier ce phénomène de file d'attente, ce qui reviendrait à gérer la pénurie?

Nous demandons également des informations sur les postes de directeur de projet, qui sont en nombre insuffisant à l'Insee par rapport aux administrations comparables. Où en est-on ? Quelle est la stratégie de l'Insee en la matière ?

Nous avons une fois de plus rappelé que les détachés ne devaient pas être exclus des nominations à la hors classe et qu'on se prive ainsi d'aller-retour entre l'Insee et d'autres organismes enrichissant pour l'Institut.

Enfin, nous avons noté que la part des administrateurs hors classe représente désormais plus de la moitié des administrateurs en activité et que le nombre de seniors continue à augmenter en particulier la part des femmes. Cela milite pour l'élaboration d'une véritable politique à destination des agents en fin de carrière ». Ce point boucle avec l'attractivité du corps qui a un effet direct sur son rajeunissement.

Réponses de la direction

Concernant la transparence sur les postes hors liste, la Direction indique une avancée puisque les postes sont publiés sur Agora, mais signale qu'elle n'a pas toujours connaissance de tous les candidats effectifs à un poste hors liste : certains agents se renseignent auprès de la division Mobilités et carrières (DMC), mais ne postulent finalement pas. Inversement, certains agents qui ont réellement candidaté auprès du hiérarchique direct (le recruteur) n'ont pas forcément informé officiellement la DMC de leur candidature, surtout quand celle-ci n'a pas été retenue. La Direction indique cependant qu'elle est en mesure de fournir les éléments dont elle dispose ; à suivre...²

La Direction a également reconnu que certains agents, notamment passés au choix, passaient hors classe plus tard que ce qu'imposent les conditions statutaires parce qu'ils n'avaient pas trouvé de poste hors liste ; cependant, la Direction n'envisage pas d'inciter les recruteurs à choisir, entre deux administrateurs de qualité équivalente, l'administrateur le plus ancien pour lui permettre de passer hors classe plus vite (à compétence égale mais expérience plus grande on pourrait pourtant bien l'envisager dans une politique raisonnée des seniors).

Concernant les critères de passage au grade d'administrateur hors classe, la Direction a rappelé qu'il y a deux filières de recrutement : une filière management (hiérarchique ou opérationnel) et une filière expertise académique, mais l'expertise en statistique publique était incluse dans la première filière (management opérationnel de grands projets). Sur ces postes, comme pour les autres postes de la filière management, le critère est d'avoir été nommé en comité de direction (pour les postes Insee et SSP). La Direction a notamment précisé que jusqu'à présent, aucun agent n'était passé hors classe au titre d'un poste de projet.

¹ Au sens du statut (condition de grade et d'ancienneté et de mérite) et en postes en position normale d'activité

² GMC3 pourrait avantageusement résoudre ce problème

Les critères d'ancienneté ont été rappelés : selon les critères statutaires, il faut avoir atteint au moins le sixième échelon du grade et justifier de 4 années de service effectif dans le corps des administrateurs ; l'administration ajoute une règle qui impose d'avoir 8 ans minimum d'expérience professionnelle dans les corps de l'INSEE³. Ainsi, administrateurs issus du passage au choix (qui ont plusieurs années d'expérience comme attaché) passent généralement hors classe après 4 ans dans le corps des administrateurs, tandis que les administrateurs recrutés à la sortie de l'X ou des ENS passent généralement hors classe après 8 ans. En séance, la Direction a dû reconnaître un certain flou quant à l'application de cette règle pour les anciens attachés qui sont devenus administrateurs par concours (interne ou externe) : la Direction ne savait plus trop si les années d'attaché étaient comptabilisées dans les années d'expérience... !

Nous avons ensuite procédé aux votes :

- nous avons voté « pour » la titularisation des élèves stagiaires
- nous nous sommes abstenus dans le vote sur les passages à la hors classe, notamment pour protester contre le niveau trop faible du « taux de pro/pro » et du fait de la confusion dans l'appréciation du critère des 8 ans d'ancienneté.

La réforme du Statut

Nous sommes ensuite passés au point concernant **la refonte du statut des administrateurs et inspecteurs généraux**. A. Bayet a indiqué que ce point avait été discuté en comité de direction le matin même. Des contacts informels ont eu lieu avec Bercy mais le dossier n'a pas été officiellement envoyé au « guichet unique » DGAFP-Budget. Le secrétaire général évoque les points que l'Insee n'a pas encore tranchés [ils n'ont du reste jamais été discutés avec les élus !]:

- les missions du corps : le statut devant rester pertinent plusieurs années, il faut s'assurer que les missions listées dans le statut ne « vieilliront pas ».
- faut-il fusionner les administrateurs et les inspecteurs généraux dans un seul corps ? C'est le scénario qui est privilégié (cf. CR du comité de direction). Mais si c'est le cas, le nombre de promotions en Inspecteur général sera fixé selon un « taux de pro/pro » à bien négocier
- le nom du corps : faut-il conserver une référence à l'Insee dans le nom du corps ? Cela a l'avantage d'être parlant pour les personnes extérieures, mais risque de donner l'image d'un corps replié sur l'Insee alors que les administrateurs essaient largement.
- sur quelle grille indiciaire caler le nouveau corps ? La Direction semble plutôt s'orienter vers une référence qui serait les corps recrutant à la sortie de l'X. [Commentaire du Snadige : sur ce point, les représentants de l'administration ne semblaient pas bien connaître les grilles de ces autres corps... !!!]
- le chef de corps : faut-il mentionner dans les statuts qui est le chef de corps ? Sur ce point, le Directeur général a indiqué qu'il reçoit déjà les agents, notamment « les isolés », qui le contactent, mais reconnaît qu'il n'a pas la disponibilité que pourrait avoir un chef de corps à temps plein. Pour nous c'est un point très fort de la réforme et de la défense de l'intérêt du corps à l'instar des autres corps équivalents et la situation dans laquelle nous sommes nous donne raison.
- les recrutements dans le nouveau corps : actuellement, les nombres de places (passage au choix, concours internes, concours externes) sont essentiellement définis selon des proportions basées sur le nombre de recrutements à la sortie de l'X, avec une souplesse pour basculer des places d'une filière à une autre (les recrutements à la sortie des ENS sont traités un peu différemment). La Direction voudrait avoir plus de souplesse et renvoyer à des arrêtés la définition du nombre de places dans chaque filière ; cette souplesse serait utile, notamment, si des objectifs contraignants étaient fixés en termes de féminisation du corps, ce qui amènerait sans doute à réduire la part des recrutements à la sortie de l'X (puisque ces recrutements sont essentiellement masculins)

³ Cette expérience s'apprécie en principe à partir de la date de titularisation ; mais pour tenir compte du fait que certains administrateurs stagiaires peuvent occuper un poste opérationnel avant d'être titularisés (ceux qui ne suivent qu'une année de scolarité à l'ENSAE, voire aucune), la période de prise de responsabilités opérationnelles en tant qu'administrateur stagiaire est prise en compte dans la limite maximale d'un an : le passage à la hors classe peut alors intervenir 7 ans après la titularisation.

L'impact de la refonte sur les autres corps de l'Insee a également été évoqué. Pour le Snadige, ce point doit effectivement être étudié, mais ne doit pas amener à reporter encore la date d'application de ce nouveau statut. D'autant que, comme le demande le Snadige, ce nouveau statut est l'occasion d'augmenter le nombre de places pour le passage au choix d'attaché principal en administrateur : retarder le nouveau statut reviendrait alors à pénaliser encore les attachés principaux concernés.

La Direction a aussi précisé que les effets budgétaires de la refonte du statut étaient provisionnés dans le budget 2014 de l'Insee. Rappelons que ces effets sont minimes : une centaine de milliers d'euros la première année.

La refonte du statut que nous demandons a valeur de symbole : elle est très importante en termes d'image et de perspective pour les cadres de l'Institut et elle vise à aboutir à une égalité de traitement entre les administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee et les corps équivalents, ce qui serait enfin une reconnaissance de la qualité de leur travail et de leurs compétences.

La Direction nous a enfin proposé une réunion de travail non décisionnelle le 15 novembre sans le directeur général ni le secrétaire général. Nous avons fait part de notre étonnement et de notre vive déception, les points évoqués ne présentant pas de difficultés techniques qui nécessiteraient un tel délai de traitement ; de surcroît, cela fera perdre un mois et demi de plus à la finalisation de ce dossier que portons depuis plus de deux ans. Nous attendons donc un signe fort pour sa mise en place en 2014.