



## La lettre du Snadige N°34 Spécial CAP des administrateurs

19 juin 2014 CAP de mobilités

### Déclaration liminaire du Snadige

Le Snadige-CGC demande tout d'abord des informations sur l'avancement du nouveau statut des administrateurs et inspecteurs généraux. Le Snadige avec la Fédération des cadres CGC des finances a rencontré Harold Huwart, conseiller social du ministre Michel Sapin, et le dossier n'était pas au guichet unique. La CGC a rappelé qu'il s'agissait d'un rattrapage d'une situation totalement inéquitable par rapport aux autres corps de sortie de l'X mais aussi de l'ENA. A la date de la CAP, le projet n'a toujours pas été envoyé au guichet unique par Bercy, ce qui ne manque pas de nous inquiéter sur la suite donnée et la date d'application : peut-on encore espérer que le nouveau statut s'applique de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2014, comme cela a été provisionné dans le budget 2014 de l'Insee ? Le projet de statut est en retrait par rapport à nos demandes, mais nous sommes prêts à le soutenir pour le faire aboutir, mais toutefois pas dans n'importe quelles conditions. Le principal manque concerne le chef de corps : le Snadige-CGC revendique la désignation d'un membre du corps de haut niveau chargé spécifiquement de la promotion du corps et de son essaimage, comme c'est le cas ailleurs.

Dans le cadre de la préparation de la prochaine CAP de passage à la hors classe, à l'automne, la direction a adressé la liste des postes hors liste dans le SSP et parmi eux indiqué les postes « IGables ». Cette liste ne mentionne pas les postes de niveau « hors liste » hors du SSP, qui sont pourtant nombreux (par exemple à la DG Trésor), ce qui déforme la vision que l'on peut avoir.

Cette liste s'avère déjà caduque puisqu'une nouvelle unité sera prochainement créée au sein de la DSDS. Ce nouveau poste sera-t-il gagé sur la suppression d'un autre poste hors liste ou s'agit-il d'une création nette ? A cette occasion, le Snadige-CGC rappelle que l'arrêté donnant la liste des postes ouvrant droit à une NBI encadrement supérieur doit être mis à jour sur la base du nouvel organigramme suite à l'erreur de publication de l'arrêté déjà signalée en début d'année.

Le Snadige-CGC constate et déplore, une nouvelle fois, que les mobilités sur les postes de niveau hors liste publiés au CD, et dans le cas présent les postes d'administrateurs hors classe, ne soient pas traités en CAP (actuellement, ce n'est le cas que pour les quelques postes de chef de service en région, dont certains donnent accès au titre de directeur adjoint, donc potentiellement hors-classable !). Le Snadige-CGC a rappelé que, statutairement, les mobilités géographiques des administrateurs hors classe doivent être présentées à la présente CAP ; en ne le faisant pas, la direction s'expose à des risques de recours de la part des agents concernés ou d'une organisation syndicale, ce qui pourrait annuler par exemple les 10 nominations de Directeurs régionaux de l'année pour vice de procédure. Le Snadige espère ne pas devoir en arriver là. Mais il est vrai que cette transparence dans l'attribution de ces postes est demandée depuis de nombreuses années. Les élus avaient même boycotté une CAP de mobilité en 2011 pour l'exiger. Mais pour l'instant rien n'y fait.

Nous déplorons d'autant plus ce manque de transparence pour les nominations sur les postes hors listes, que de plus en plus de collègues cherchent sans succès des postes de ce niveau, parfois depuis plusieurs années. Certains abandonnent et prennent finalement des postes dans la liste ce qui retarde d'autant leur passage à la promotion en administrateurs hors classe. Pour jouer pleinement notre rôle de représentant à la présente CAP, il est nécessaire de vérifier le respect de la procédure et l'absence de discrimination de toute sorte (genre, âge, activité syndicale etc.), ce qui suppose de connaître la liste des candidats sur chaque poste ouvert au CD, les critères de sélection et d'avoir des éléments permettant de comprendre pourquoi ils n'ont pas été retenus.

Dans le bilan de la campagne de mobilité 2013-2014, on note aussi que beaucoup de postes restent vacants. On s'interroge donc sur le devenir de ces postes rappelant que les organisations syndicales doivent être consultées. Seront-ils fermés ? Pourvus par des contractuels ? Par des « recrues d'été », des militaires ? Tout ceci dans un 3<sup>ème</sup> tour qui est de plus en plus conséquent.

Concernant les primes des cadres A, le Snadige-CGC marque sa satisfaction au sujet de l'envoi de la fiche prime cette année, dans un calendrier plus précoce que celui de l'année dernière et en même temps que la feuille de paye de régularisation avec plus de détails. Un regret cependant que l'organisation actuelle amène à ce que les avancements d'échelon soient toujours pris en compte dans la paye seulement de façon groupée, tous les 6 mois, alors que cette prise en compte se fait en continu dans la plupart des autres directions du Ministère, et ce de longue date. Par ailleurs, quelques collègues nous ont encore contactés en raison de problèmes dans le calcul de leur rémunération ; ils déplorent notamment la difficulté pour obtenir des réponses de la part de DVRH-DGRH et/ou du CSRH au Centre de Metz. Cette nouvelle organisation ne facilite pas la communication et les circuits surtout pour ceux qui sont en poste en SSM ou à Bercy. Le Snadige-CGC a d'ailleurs fait part d'un cas particulier à la CAP et celui-ci sera finalement instruit par le DGRH.

## Réponse de la direction aux liminaires et discussion avec les élus de la CAP

Concernant la réforme du statut, il est vrai que la transmission formelle au guichet unique n'a pas encore été faite ; la direction de l'Insee relancera Bercy sur ce point. Le dossier du statut des attachés est plus avancé que celui des administrateurs. Cependant, « il ne faut pas désespérer » selon le directeur général d'une mise en œuvre rétroactive du statut au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le Snadige-CGC a rappelé qu'il faudrait également s'inscrire dans le calendrier des CTR, CTM et CSFPE et qu'il faudrait également revoir le régime indemnitaire. A cette occasion, nous avons demandé à être intégré de le nouveau dispositif «RIFSEEP» (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), système de prime qui remplace la prime de fonction et de résultat (PFR), même si ce système de prime n'est pas inscrit dans le statut. La direction a indiqué qu'il y avait des règles automatiques pour les primes<sup>1</sup>. Elle a par ailleurs annoncé qu'elle fournirait des précisions sur le contenu et les coefficients des différentes épreuves du concours.

La modification de l'organigramme de la DSDS se traduit par une création nette de postes hors classables ; cela sera présenté au prochain comité technique de réseau (CTR), le 9 octobre.

Un bilan des demandes non satisfaites de postes HC sera établi pour la prochaine CAP de passage à la hors classe. La direction estime qu'une dizaine d'administrateurs cherchaient un poste hors liste et que 7 n'en ont pas trouvé.

La cheffe du département Valorisation des Ressources revient sur la liste des postes hors liste. La liste a été établie en fonction des postes occupés actuellement. Elle est donc évolutive et datée, les organigrammes évoluant constamment. Cette liste inclut quelques postes d'experts ouverts en comité de direction, mais pas les personnes qui ont pu passer hors classe au titre de l'expertise académique (ce type d'expertise étant alors attaché à une personne, à son dossier...). Certains postes hors Insee peuvent ouvrir droit à la HC mais ne pas figurer dans la liste s'ils ne sont pas occupés actuellement par des administrateurs Insee. Les postes hors SSP, notamment à la DG-Trésor, ne figurent pas dans la liste d'après la convention ; les organisations syndicales ont néanmoins demandé qu'on leur fournisse au moins le nombre de postes hors liste occupés par des administrateurs Insee en dehors du SSP. Dans l'idéal, il faudrait que cette liste soit à jour pour chaque CAP, puisque depuis 2007 il est demandé mais en vain une photographie des « stocks » d'administrateurs HC.

Le bilan de la campagne administrateur est présenté. On peut noter qu'il reste 7 postes vacants

Enfin, la cheffe du département Valorisation des Ressources Humaines revient sur le débat lié à la possibilité de recruter des personnes déjà suffisamment qualifiées pour ne pas suivre une formation dans les écoles du GENES. Il s'agissait de la préconisation du rapport sur le concours externe. Cette préconisation n'est pas retenue, donc le problème ne se pose plus actuellement. Par contre, il est possible qu'à long terme, la question soit de nouveau soulevée.

---

<sup>1</sup> Mais ces règles ne peuvent prévoir des revalorisations automatiques pour les nouveaux grades ou nouveaux échelons : elles sont donc insuffisantes.

Dans le statut, on ne peut pas être précis sur le socle commun de base nécessaire, il faudra plutôt travailler avec le GENES sur la base de conventions dans lesquelles les demandes de l'Insee seront inscrites. Le débat sur le besoin d'un socle de base et commun devrait être traité dans la future mission des liens entre l'Insee et le Genes.

Concernant l'information des agents Insee en poste SSM sur les procédures liées aux ressources humaines, le DGRH a indiqué que la situation est très variable selon la taille des SSM. Des « fiches pratiques » sont en cours de réalisation et seront envoyées aux agents.

La question des liens entre l'Insee et le GENES a également été abordée, pour la campagne de mobilité (en raison d'un cas litigieux) mais aussi d'une façon plus globale. Le directeur général nous a indiqué qu'une mission aura lieu pour mettre à plat les liens avec le GENES, afin de savoir comment peut s'exercer la tutelle de l'Insee. Il est prévu de confirmer le rôle du GENES dans la formation des attachés et des administrateurs. Plus généralement, les relations entre l'Insee et le monde académique doivent être revues et ce sera une des missions du futur directeur de la DMCSI. Les organisations syndicales ont rappelé qu'il est important pour les cadres comme pour l'Institut que des postes de chercheur débutant et de chercheur confirmé soient ouverts dans les campagnes de mobilité Insee, mais qu'il fallait que l'affectation sur ces postes respectent les procédures et le calendrier des campagnes de mutations ; à ce sujet, le directeur a réaffirmé son souhait qu'une habilitation à diriger des recherches (HDR) ne soit pas une condition pour qu'un cadre de l'Insee puisse prendre un poste au GENES.

Les promotions internes sont évoquées. En effet, il est assez fréquent en SSM qu'un chef de bureau adjoint soit promu chef de ce bureau, mais cela est très rare à la DG. La direction indique qu'à l'Insee, c'est un principe de ne pas autoriser ces promotions internes, mais qu'il peut y avoir des exceptions dans certaines situations (par exemple quand il n'y a pas d'autre candidat). La direction rappelle qu'elle n'a pas autorité pour décider les nominations aux postes de chef de bureau dans les SSM.

#### **Votes de la CGC**

Les procès verbaux de la CAP précédente ont été adoptés.

Concernant la campagne de mobilité, **la CGC s'est abstenue pour les mobilités concernant les administrateurs classe normale**, du fait des cas paraissant litigieux. En revanche, pour les rares cas **d'administrateurs hors classe** prenant des postes dans la campagne, **la CGC a voté contre** pour protester contre le fait que la CAP restreinte ne peut pleinement jouer son rôle puisque les mobilités sur des postes hors liste attribués à des administrateurs hors classe ne sont pas discutées à la CAP.

## 16 septembre 2014 CAP de passage hors classe

### Déclaration liminaire du Snadige-CGC

Au fil des CAP, le Snadige CFE-CGC pourrait hélas relire les précédentes déclarations liminaires tant nos demandes sont peu entendues. Nous évoquerons une fois encore le nouveau statut, la non transparence des postes hors liste et en l'occurrence hors classables, la gestion des carrières et les difficultés de gestion RH.

#### 1 - le nouveau statut des administrateurs

Le contexte est celui des élections professionnelles à venir et force est de constater que depuis 2011 nous avons beaucoup travaillé mais face à une administration peu réactive.

Notre projet, car nous avons fait le travail, était un projet équilibré et volontariste et à chaque étape du processus, contrairement à celui du nouveau cadre d'emploi des enquêteurs, ce ne sont pas des avancées que nous obtenons mais des reculs (alors que les enjeux financiers sont dérisoires). Nous demandons comme les administrateurs des Douanes la HEC et la HEE. Après de longues discussions, vous avez affirmé ne pas retenir la HEC mais porter le dossier avec la HEBbis non contingentée ; et voilà qu'on se retrouve à présent à une HEBbis contingentée ! Nous revenons alors au statut des administrateurs civils de 2011 qui était acquis de droit car transposable aux autres statuts équivalents de l'ensemble de la fonction publique. Nous ne pouvons admettre d'obtenir aussi peu. La reconnaissance des cadres supérieurs et dirigeants de l'Institut n'est pas au rendez-vous. On le voit encore dans le rapport qui vient de sortir de trois inspections générales sur l'encadrement supérieur et dirigeant porté par les administrateurs civils et les IPEF : nous en sommes absents sauf de la partie statistique... Il y a donc une grande déception avec ce projet de statut. Beaucoup d'administrateurs hors classe sont bloqués au 7<sup>ème</sup> et dernier échelon (un tiers de l'effectif) et ils perdront la possibilité de toucher la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) avec le nouveau statut. Il ne faudrait pas qu'il y ait plus d'agents perdants que de gagnants ! Par ailleurs, les taux de pro/pro ne sont pas clarifiés et peuvent tout à fait être revus à la baisse à l'avenir. Ainsi, ce nouveau statut pourrait ne présenter aucune avancée.

Les cadres supérieurs et dirigeants à l'Insee ne sont pas soutenus alors que la CFE-CGC syndicat réformiste et constructif porte ce dossier légitime depuis des années.

#### 2 - La liste des postes hors classables

La liste a bien été fournie mais il n'y a toujours pas de transparence concernant l'affectation sur ces postes. On peut notamment souligner que certains agents de plus de 55 ans n'ont pu obtenir de poste hors classe et ne peuvent en conséquence pas être promus ; il se trouve que les cas que nous connaissons sont des femmes. Nous envisageons des recours à l'avenir vu l'absence de communication en CAP notamment sur les affectations avec mobilité géographique qui, statutairement, doivent être présentées en CAP.

Par ailleurs les taux "pro-pro" sont trop faibles. Nous n'avons pas eu assez de temps pour regarder les dossiers et souhaitons des informations complémentaires sur le choix des personnes qui finalement ne sont pas retenues bien que remplissant à la fois les critères statutaires et ceux définis par la direction.

## Réponse de la direction aux déclarations liminaires et discussion avec les élus de la CAP

En ce qui concerne l'avancement de la réforme du statut, le projet a été transmis à Bercy en avril, la demande devrait passer au guichet unique fin septembre avec l'échelle B-bis contingentée. Pour le niveau de ce contingentement, la direction pense obtenir un engagement sur 3 ans de la part de Bercy, afin de limiter les incertitudes. La direction signale que l'air du temps n'est pas favorable aux modifications des statuts des corps les plus élevés de la fonction publique.

Concernant la transparence des nominations sur des postes hors classe, la direction explique qu'elle ne peut que comptabiliser les candidatures effectives et formalisées, mais qu'elle ne pense pas pertinent de recenser les agents qui se renseignent simplement sur un poste. La direction s'accorde cependant avec les organisations syndicales pour dire qu'il est important de repérer les cadres qui seraient candidats sur plusieurs postes mais seraient toujours recalés.

Le Snadige-CGC a demandé des précisions sur les conditions à remplir pour être promouvable. En effet, il y a :

- les conditions statutaires : avoir atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'administrateur et justifier de 4 années de services effectifs dans le corps des administrateurs.
- les conditions ajoutées par l'administration et notamment une condition de 8 années d'ancienneté<sup>2</sup> dans les corps de l'Insee

Cette ancienneté est calculée sur l'ensemble de la carrière à l'Insee pour les attachés passés administrateurs au choix (cette condition est alors remplie de façon automatique), mais en revanche dans les faits il est retenu au tableau d'avancement 8 années dans le seul corps des administrateurs pour les autres (concours interne et externe). La question se pose vraiment pour le concours interne.

Comme l'année dernière, la formulation de cette dernière condition dans les documents de séance est ambiguë pour le cas des attachés passés administrateurs par concours (interne ou externe). La cheffe du département Valorisation des Ressources Humaines confirme que les attachés passés administrateurs par concours doivent attendre 8 ans après leur titularisation pour passer hors classe. Elle concède que la formulation des documents doit être mise en cohérence avec la pratique, ce qui sera fait d'ici la CAP de l'année prochaine.

---

<sup>2</sup> condition ramenée à 7 ans lorsque la prise de poste a lieu avant la titularisation, ce qui peut se produire, par exemple, pour des administrateurs ayant déjà fait l'Ensaie avant de passer le concours.

## Nominations à la hors classe

162 administrateurs remplissent les conditions statutaires au 31/12/2014 et sont donc promouvables. Si on enlève les agents en disponibilité ou hors cadre, il reste 136 proposables. L'application du taux de « pro-pro » donne 24 postes ouverts cette année.

On compte 11 agents en poste à l'Insee (dont 10 à la DG), 1 au Genes, 2 à la DG Trésor, 5 en SSM et 4 dans d'autres organismes. Par ailleurs, 6 nominations, soit un quart, concernent des femmes.

Lors du vote sur cette liste, le Snadige-CGC a voté pour. Cependant, nous avons précisé que ce vote positif ne doit pas être interprété comme une acceptation ni du taux "pro-pro", qui reste trop faible, ni du projet actuel de nouveau statut des administrateurs et inspecteurs généraux, dont les avancées restent insuffisantes.

### **Bilan des nominations sur des postes hors liste annoncées en comité de direction entre septembre 2013 et septembre 2014**

L'administration a présenté pour la deuxième fois ce bilan. Ce n'est qu'une première étape vers la transparence que nous demandons depuis longtemps.

25 postes ont été pourvus. 9 postes ont été pourvus avec une seule candidature effective, 8 ont eu deux candidatures effectives, deux postes ont eu trois candidats, 5 postes ont eu 4 candidats et un poste a reçu 5 candidatures effectives. Inversement, 56 candidatures effectives ont été dénombrées, pour 42 agents (et donc 25 agents affectés). 20 agents ont été affectés après une seule candidature dans l'année, 3 agents avec 2 candidatures, un agent avec 4 candidatures et un agent avec 5 candidatures.

Pour les agents non affectés au premier septembre 2014, 13 n'avaient fait qu'une seule candidature dans l'année, 3 en avaient fait 2 et un agent en avait fait 3. Parmi eux, un agent a renoncé à prendre un poste hors classe et a pris un poste dans la campagne.

### **Post CAP**

Extrait de la déclaration des syndicats CFE-CGC au CTR du 9 octobre sur les suites de la réforme des statuts sachant que sans information officielle, il semble que l'on régresse encore sur les taux de pro/pro et que le passage d'1/5<sup>ème</sup> supplémentaire d'attaché ne serait pas non plus validé par Bercy. Le Snadige-CGC a demandé à rencontrer le secrétaire général de Bercy.

*« Avec le protocole de garantie de maintien des rémunérations qui nous est présenté aujourd'hui, la CGC de l'Insee se félicite de voir que l'Institut utilise enfin les leviers prévus par la loi pour récompenser les efforts d'adaptation faits par les agents dans le cadre d'une restructuration.*

*Par contre, la direction nous présente des projets de modifications de concours alors que les nouveaux statuts des agents de catégorie A sont toujours au point mort. Les moyens budgétaires avaient pourtant été prévus pour leur prise en compte en 2014. Mais puisque nous sommes aujourd'hui réunis pour le dernier CTR de l'année et que rien ne nous a été présenté sur les statuts, nous ne pouvons hélas que déduire que leur mise en œuvre est reportée au mieux en 2015. Nous espérons que la direction fera preuve d'un peu plus de diligence et de respect pour ses cadres, qui restent indéfiniment à la traîne des corps de niveau comparable dans les autres directions du ministère ainsi que dans d'autres ministères. Un tel désintérêt de la part de la direction de l'Insee est désolant et aura des répercussions négatives sur une motivation déjà bien entamée par ailleurs. Avec la charge de travail en hausse constante, les efforts des agents ne sont pas reconnus. Cette situation de blocage de la direction et un tel degré d'inefficacité dans la prise en compte de ce dossier deviennent totalement incompréhensibles. »...*

Octobre 2014