



La lettre du Snadige N°36 Spéciale CAP ADMINISTRATEURS

CAP de passage au choix du 29 mai 2015

Intervention de la CFE-CGC

« Le Snadige-CGC souhaite tout d'abord évoquer le dossier de la réforme statutaire, dossier qu'il porte depuis plusieurs années et qui a déjà eu de nombreux rebondissements. Cette réforme n'a pas abouti en 2014, comme nous le souhaitions. Le contexte au Minefi comme à la Fonction Publique a changé et les orientations ne sont plus les mêmes. Il n'est plus question de fusionner le corps des inspecteurs généraux de l'Insee avec celui des administrateurs de l'Insee puisque la DGAFP s'y oppose.

Même si nous avons perdu du temps, la nouvelle situation nous semble plus claire et nos contacts directs avec les services en charge du dossier nous rendent optimistes sur la conclusion de ce dossier au moins la première étape sous réserve d'obtenir le soutien des services de l'Insee (DGRH et DVRH) chargés de mettre en œuvre cette réforme en deux temps :

- d'abord par la mise en place **d'un échelon supplémentaire d'accès non contingenté, le Bbis**, à l'instar des administrateurs civils, permettant de débloquer la carrière notamment de nombreux administrateurs hors classe ayant atteint le sommet de la hors échelle B depuis longtemps ;¹
- ensuite par la mise en place **de grades à accès fonctionnel (Graf HEC HED)** pour les administrateurs de l'Insee, comme pour les administrateurs civils, avec en parallèle la revalorisation du **dernier échelon du corps des IG, la HEE**.

L'absence de fusion des corps dans l'immédiat fait cependant perdre la possibilité d'ajouter, comme prévu dans le projet de statut unique, 1/9^{ème} supplémentaire pour le passage au choix des attachés dans le corps des administrateurs. Nous resterons à 4/9^{ème} des titularisations. La rapidité de la mise en place du nouveau statut des attachés statisticiens dans le cadre du Cigem est donc toujours très importante puisqu'il ouvre une porte supplémentaire pour leur carrière.

¹ Le 31 juillet est paru le décret de passage pour les administrateurs civils de l'échelon Bbis contingenté à automatique applicable au 1^{er} août (nous avons désormais 2 trains de retard)

En ce qui concerne les propositions de l'administration pour les promotions au choix dans le corps des administrateurs, il y a cette année, un vrai sujet d'ordre général.

La sélection d'attachés principaux qui occupent des postes de chefs de mission pour une promotion dans le corps des administrateurs, dont la carrière est très avancée, ne leur apporte pas d'avantages avant leur départ en retraite et conduit même certains à avoir une diminution de leur traitement ou de leur pension. Ce point a déjà été abordé, il y a 5 ans à une précédente CAP et repris l'an passé dans les propos du secrétaire général lui-même cités dans le compte rendu, on se sent parfois chez UBU !

La mise en place d'emplois de chef de mission a justement été faite pour apporter, à des attachés dont la carrière est très avancée, des perspectives financières plus intéressantes qu'une promotion tardive en administrateur. Le nombre de postes de chef de mission a d'ailleurs été augmenté. La mise en place d'un troisième grade dans le nouveau statut des attachés statisticiens offrira une réponse plus stable que des emplois sur des postes de chef de mission, sans s'y substituer et une nouvelle revalorisation. Les débouchés de carrière pour les attachés statisticiens principaux seront donc au nombre de 3, contre 2 actuellement (promotion au choix dans le corps des administrateurs, chef de mission).

La promotion au choix en administrateurs est particulièrement faible (de moins de 2%) sur un effectif de proposables qui remplissent déjà tous les critères statutaires et les règles de gestion imposées en interne, il ne s'agit pas de gaspiller des ressources. Ces promotions, pour des agents qui peuvent bénéficier d'une carrière effective de chef de mission aboutissant à la HEA très rapidement, paraît ubuesque. De plus, les avantages futurs du troisième grade du corps des attachés (la « hors classe d'attaché ») apporteront plus rapidement ces avancées qu'un passage en administrateur. Le bénéfice de la HEA pour les administrateurs n'est effective qu'au bout de 8 ans dans le corps, et à condition d'occuper des postes hors classe de plus en plus rare. Cette décision entraînera beaucoup de déception pour des agents qui œuvrent pour le bon fonctionnement de l'Institut et occupent sans en avoir les rémunérations des postes d'un niveau administrateur et sont susceptibles de développer une vraie carrière d'administrateur au-delà de 10 années. La condition jusqu'à présent a bien toujours été de développer ensuite une carrière complète d'administrateur. Or, 3 de agents promus cette année seront partis au maximum dans 7 ans compte tenu de l'obligation de départ en retraite, la ressource en administrateur diminuera encore mécaniquement et on s'étonnera dans quelques années de la pénurie !

Il nous paraît donc nécessaire d'utiliser tous les leviers possibles associés aux emplois de chefs de mission pour ces agents. Ces attachés principaux, chefs de mission, proposés par l'administration cette année seront pénalisés par une perte immédiate de quarante points d'indice et par un passage à la HEA dans 8 ans au lieu de 3 ans s'ils étaient restés chef de mission et que la direction définisse ces postes à ce niveau, ce qui ne pose aucune difficulté.

Il est certain que parmi les 333 éligibles qui ne candidatent pas, beaucoup soient déjà informés de ces inconvénients y compris par l'administration elle-même ; d'autres continuent-ils à candidater pour le « prestige » du corps ? Ou par manque d'information ? Nous ne pouvons soutenir ces candidatures, la promotion en administrateur ne doit pas se traduire par une perte de revenu et doit permettre de dérouler ensuite une carrière administrateur et y compris atteindre la hors classe ; nous ne pouvons cautionner ce choix de la direction de donner une carte de visite, qui soit de fait en plus une promotion négative (économiquement tout bénéfique pour le budget !).

Nous vous demandons donc la révision de votre liste de proposition pour ne pas gaspiller une ressource trop rare.

Par ailleurs, nous sommes étonnés que DVRH n'ait pas encore mis en place la HEA pour les chefs de mission ou que de manière discrétionnaire et que le statut Cigem des attachés statisticiens n'ait pas abouti quand le statut des attachés d'administration centrale est en place depuis des années et qu'il s'agit d'une simple transposition.

Sur les propositions de l'administration, nous avons aussi noté par ailleurs qu'il y a cette année moins d' 1/3 de femmes, qu'il y a des proposés qui ne remplissent pas les règles de gestion fixées par l'administration, qu'il y a des agents très éloignés des travaux phares de l'Institut et des SSM, qu'il y a des directions importantes avec de nombreux candidats méritants qui n'ont eu aucun agent retenu.

L'impact d'une telle promotion auprès des attachés, et au-delà, peut être grave et accroître la démotivation et le découragement de certains. Nous espérons bien pouvoir corriger cette trajectoire au cours de cette réunion.

La procédure que nous avons expérimentée de lecture de dossier scanné depuis Metz conforte la CGC dans sa position de maintenir les CAP à la DG. Les dossiers demandés à DGRH ont été fournis à temps dans des délais courts et sans difficulté de même que pour les CAP d'attachés d'ailleurs.

Sur les régimes indemnitaires et le RIFSEEP en particulier, nous rappellerons aussi le retard important pris par l'Insee sur l'administration centrale de Bercy, notre référence. Ce retard avait fait l'objet d'un rattrapage en 2010, 2011 et 2012.

Nous demandons qu'à l'occasion de la mise en place du RIFSEEP, des moyens conséquents soient dégagés pour que le DGRH puisse gérer ce dossier afin d'apporter les garanties de respect des procédures juridiques et des réponses précises et documentées à nos questions. Nous savons d'ailleurs combien les agents du DGRH sont sollicités et mériteraient un renfort de moyens, pour rattraper une situation historique de pratiques plus proches de la tradition ou de la gestion statistique approximative que de la légalité et qui explique les nombreux contentieux.

Les outils doivent être transparents et documentés, nous avons demandé un CTR sur l'ensemble des rémunérations à l'automne (donc avant le 21 décembre). Nous rappelons que la mise en place du RIFSEEP est prévue dans les textes au plus tard au 1^{er} janvier 2017. Un projet avec des moyens est nécessaire. L'audit de l'IG sur le dispositif actuel et les préconisations pour le futur, nous concernent particulièrement quand on sait que le régime indemnitaire représente plus de 40 % de la rémunération des administrateurs et encore plus au-delà. La cotation des postes tant attendue et la définition des groupes nécessitent une négociation avec les organisations syndicales et nous voulons être entendus. Sans PFR, nous avons accumulé du retard sur Bercy et les corps équivalents des administrateurs civils.

Enfin, nous attendons beaucoup de la mission sur les métiers et les conditions de travail des chefs de division que nous avons demandée. »

Synthèse de la réunion

Malgré quelques jours de réflexion (report de la publication des retenus), nous n'avons hélas pas obtenu de révision du choix de l'administration. **L'ensemble des OS a été unanimement défavorable à une partie des nominations qui nous semble véritablement pénaliser d'autres agents de l'Institut.**

La direction n'utilise pas tous les leviers à sa disposition pour reconnaître les mérites des agents, ne publie pas de poste HEA de chefs de mission (un seul au lieu de 4 il y a quelques années) et tarde à mettre en œuvre le nouveau statut des attachés.

Le texte de prolongation de la grille des HC a été examiné et approuvé. La CFE-CGC a demandé s'il était possible dans le reclassement de faire bénéficier de l'ancienneté conservée dans l'échelon HEB pour ceux qui sont bloqués depuis plusieurs années et ainsi rattraper en partie le retard dans la sortie de cette réforme. À suivre...

En ce qui concerne le Graf des administrateurs et le RIFSEEP nous sommes en demande d'une clarification et lisibilité des niveaux de poste ; administrateur ; administrateur hors classe, IG et IG échelon spécial et pouvons faire des propositions de postes « grafables » permettant un élargissement des parcours des administrateurs HC en plus des postes de directeur de projet (DP) et expert de haut niveau (EHN) que nous demandons d'augmenter.

Tout ceci nécessite aussi de bien identifier une ressource de chef de corps ou a minima de gestion dédiée des carrières des cadres supérieurs de l'Institut comme partout ailleurs, sujet largement repris à haut niveau actuellement. On ne peut plus se permettre à un moment de pénurie de mal utiliser cette ressource reconnue à l'extérieur et de plus en plus sollicitée. Une véritable gestion des carrières doit être mise en place et la réforme depuis 3 ans de l'organigramme de la DG est une calamité de ce point de vue avec la disparition de l'UGC. Nombre de cadres sont en attente de postes HC ou ne bougent plus faute de débouchés.

CAP de mobilité du 26 juin 2015

Intervention de la CFE-CGC

« Nous sommes d'accord avec le bilan de la campagne dressé par nos collègues. Il semble que cette campagne soit une hécatombe pour les A : il y a pénurie d'administrateurs, avec une quinzaine de postes vacants et une cinquantaine de postes d'attachés non pourvus ! Est-ce un problème d'estimation de recrutements ou est ce lié à des vagues de départs imprévisibles ? Nous demandons également des éclaircissements sur la situation de la DGTPE et des deux élèves sortants d'école qui n'ont pas respecté les règles. Nous espérons que des arbitrages seront faits sur les travaux vu l'état des lieux des moyens (lors du CD PTT par exemple) pour éviter la surcharge et ses conséquences.

Nous sommes encore contraints, et ce comme pour chaque CAP depuis plusieurs années, de réitérer nos demandes sur la transparence de l'accès aux postes de hors classe. Si nous avons obtenu une liste partielle des postes ouvrant droit à la hors classe et à l'inspection générale, nous ne connaissons toujours pas les vœux des candidats sur les postes hors classe. Dans ce cadre, il n'est pas possible d'estimer si des discriminations ont lieu, en particulier celles liées au sexe et à l'âge. On ne peut à la rigueur que comptabiliser les agents a priori découragés qui se rabattent sur les postes de la liste.

À défaut, il serait intéressant d'avoir pour chaque candidat le délai entre le moment où la personne manifeste son désir de prendre un poste hors classe (et que cette demande est légitime) et la réalisation de ce désir. Nous rappelons une fois encore aussi qu'il y a obligation d'avis préalable de la Cap pour les mobilités géographiques. Nous soulignons également que la difficulté éprouvée par certains administrateurs à trouver un poste hors liste provient du début de pénurie de postes hors classe.

Au sujet du statut des administrateurs, maintenant que la fusion est abandonnée et au vu du retard pris pour la création de la Bbis non contingentée, il est légitime que l'ancienneté dans le dernier échelon soit maintenue lors de la création de la Bbis.

Un article dans ce sens a été rédigé et est proposé à l'administration en complément de celui proposé par l'administration à la CAP de passage au choix de mai 2015, pour transmission à Bercy et à la DGAFP.

« Article 3

Les administrateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques hors classe comptant au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7ème échelon de ce grade lors de l'entrée en vigueur du présent décret sont classés au 8ème échelon avec ancienneté conservée moins quatre ans. »

Nous sommes toujours en attente de nouvelles du nouveau statut des attachés.

Pour les administrateurs, le nouveau contexte avec la suppression par décret de l'IECSG au profit d'une indemnité dégressive² va engendrer de fait une dépense nulle pour l'administration, voire un gain. En effet, le changement d'échelon (le Bbis de 26 points soit 120 euros bruts) sera ramené à 0 euro net par la suppression de l'IECSG. Et de fait, l'absence de Gipa due à l'avancement fera même un gain de l'ordre de 2 500 euros pour l'administration pour tous ceux qui étaient bloqués depuis 4 ans ! À force d'attendre, le gain ne sera ainsi que pour la retraite et au prochain avancement.

Nous comptons sur le secrétaire général et le directeur général pour porter haut ces dossiers, car l'impatience monte.

Enfin, nous demandons des informations :

- sur la réforme territoriale et le devenir des personnes affectées dans les SED ;
- sur la mise en place du RIFSEEP et la cotation des postes ;
- sur le questionnaire pour les conditions de travail des chefs de division ;
- sur le déménagement de la DG. »

Synthèse de la réunion

Pour la direction, il n'y a pas de pénurie sur les postes administrateurs, mais ils reconnaissent une légère tension sur les postes attachés. Or, les difficultés de recrutement sur les postes attachés proviennent directement des difficultés au niveau administrateur puisque cette année 60 % des affectations sur des postes administrateurs concernent des attachés, contre 40 % l'année dernière, ce qui est considérable³!

² Le Snadige avec d'autres grands corps de l'État a fait un recours contre cette décision.

³ Dans le même temps on a pu constater que des attachés sur poste administrateur ont pris des postes d'attachés confirmés.

L'administration compte sur les derniers recrutements pour pourvoir certains postes vacants. Nous trouvons qu'il est très fragile de jouer avec les recrutements liés au concours externe pour remplir des postes essentiels de l'Insee (en référence aux postes vacants à la comptabilité nationale). Les postes fondamentaux pour l'Institut devraient être pourvus dès les premier et second tours. Les postes annexes seulement devraient rester pour les nouveaux entrants, dont on ne peut prédire le nombre ni l'envie de formation supplémentaire.

Il a été décidé d'un point annuel d'information sur la hors classe. Il sera fait à la CAP de la rentrée comme l'année dernière. **Celui-ci purement statistique ne répond pas au souci que nous avons de vérifier l'absence de discrimination et le temps d'attente des cadres** qui souhaitent une mobilité, notamment celui des entrants dans la HC.

Pour cette CAP qui fait le bilan des deux tours de la campagne de mobilité, nous notons en synthèse :

- une difficulté certaine pour trouver des postes d'administrateurs Hors Classe ; ce problème concerne à la fois des agents qui cherchent des postes hors classables pour espérer passer hors classe et des agents qui déjà HC ou sur des postes de HC, souhaitent rester sur des postes d'un niveau comparable ;
- l'absence de poste d'expert de haut niveau et de poste de directeur de projet se fait sentir ;
- des postes vacants dans la liste des administrateurs malgré les candidatures d'un certain nombre d'administrateurs HC sur des postes de la liste des administrateurs. La durée moyenne avant d'espérer obtenir un avancement au choix dans le corps des administrateurs n'incite pas à la mobilité des attachés principaux déjà en poste d'administrateur ;
- une très forte tension sur les postes d'attachés qui conduit des attachés principaux sur un poste administrateur à candidater sur des postes de la liste des attachés.

La réforme territoriale ne fera qu'aggraver la situation avec la disparition de postes d'encadrement supérieur. L'Insee doit aussi se positionner pour trouver des débouchés dans ce nouveau contexte à très court terme.

Nous restons déçus du questionnaire sur les métiers et conditions de travail des chefs de division, très orienté « outils », l'administration n'a pas utilisé les questions usuelles des enquêtes sur les risques psychosociaux, en particulier sur les liens avec les collègues et les personnes encadrées.

Juillet 2015