



**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

Paris, le 12 décembre 2001

## **Lettre n°5**

### **Nouveau statut des Administrateurs**

#### **informations pratiques**

Le décret n° 2001-855 portant modification du statut des administrateurs de l'INSEE est paru au Journal officiel du 20 septembre. Vous en trouverez le texte dans l'Intranet de l'INSEE, sur le site du Secrétariat général, ou dans LEGIFRANCE (<http://www.legifrance.gouv.fr/>). Le statut modifié est applicable à la date de publication du décret. Il est sans doute utile d'en rappeler les principales innovations.

1. **Les administrateurs hors classe** ont désormais statutairement vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur et d'études dans les services centraux de l'ensemble des administrations de l'Etat, des organismes qui en relèvent, ainsi que des établissements et collectivités publics (article 2). Jusqu'à présent, ce n'était pas explicite.
2. **Il est créé un 7<sup>ème</sup> échelon de la hors classe** (article 3) auquel on accède après trois ans de présence au 6<sup>ème</sup> échelon. L'échelonnement indiciaire est prolongé de la manière suivante :

<b>Echelon</b>	<b>Chevron</b>	<b>Indice nouveau majoré</b>	<b>Durée</b>
<b>Hors classe, 6<sup>ème</sup> échelon</b>	HEA - 1 <sup>er</sup> chevron	880	1 an
	HEA - 2 <sup>ème</sup> chevron	915	1 an
	HEA - 3 <sup>ème</sup> chevron	962	1 an
<b>Hors classe, 7<sup>ème</sup> échelon</b>	HEB - 2 <sup>ème</sup> chevron	1003	1 an
	HEB - 3 <sup>ème</sup> chevron	1057	-

**Nota :** on saute le premier chevron HEB qui est à l'indice 962 comme le 3<sup>ème</sup> chevron HEA

Ceux d'entre nous qui avaient plus de trois ans d'ancienneté au 6<sup>ème</sup> échelon le 20 septembre (environ 140) sont, à cette date, reclassés au 2<sup>ème</sup> chevron du 7<sup>ème</sup> échelon sans ancienneté acquise. La mesure sera effective, avec rappel, à partir de la paye de mars 2002, ou peut-être celle de février.

3. **La promotion au choix** n'est désormais ouverte (article 10) qu'aux attachés principaux et chargés de mission titulaires de classe exceptionnelle comptant quatre ans de services effectifs en cette qualité. Pour les attachés cela signifie, compte tenu des conditions d'accès au principalat, que la durée minimale de service dans les corps d'attachés est réduite de 15 à 10 ans. Le quota de recrutement passe de 3/9<sup>ème</sup> à 4/9<sup>ème</sup> des recrutements par concours.
4. Les **élèves administrateurs** sont rebaptisés **administrateurs stagiaires** (article 4). Ce changement de dénomination a pour effet de les soumettre au statut des fonctionnaires stagiaires défini par le décret du 7 octobre 1994. Nous n'avons pas analysé ce que cela change à leur situation ; apparemment pas grand chose, c'est une mesure de normalisation.

5. **Les administrateurs stagiaires issus du concours interne** sont reclassés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils avaient dans leur corps d'origine (article 12) alors qu'ils étaient auparavant systématiquement intégrés au 2<sup>ème</sup> échelon de la 2<sup>ème</sup> classe avec indemnité compensatrice.
6. Cette mesure peut bénéficier aussi aux **administrateurs issus du concours interne promus avant la modification du statut** (article 17). Ils pourront, si cela présente un avantage pour eux, être reclassés à l'indice qu'ils atteindraient aujourd'hui si la mesure avait été effective lorsqu'ils ont réussi le concours. Ils doivent toutefois en faire la demande par écrit avant le 20 mars 2002. Le Secrétariat général prévoit d'envoyer prochainement un courrier personnalisé comparant leur situation réelle et leur situation théorique à chacun de ceux qui sont concernés.
7. Enfin, les possibilités **d'accueil en détachement, sur des postes d'administrateurs, de fonctionnaires appartenant à des corps équivalents** sont élargies (article 16) : la limitation à 12% du total des postes budgétaires est supprimée et il n'est plus exigé aucune ancienneté des intéressés.

## **Rencontre avec Olivier Perrault**

Une délégation du SNADIGE (Patrice Roussel, Louis Bréas, Valérie Champagne) a rencontré notre nouveau secrétaire général le 12 novembre. Le but exploratoire de l'entretien n'excluait pas de poser également les questions de plus grande urgence que son prédécesseur avait laissées pendantes.

**Un bureau pour le SNADIGE.** Le secrétaire général a certifié qu'une solution serait apportée à notre demande mais après le CTP du 23 novembre. Elle devrait prendre en compte notre proposition de cohabitation avec l'UGA, soit un bureau CGC double de celui actuellement occupé par l'UGA au 4<sup>ème</sup> étage. Les moyens en téléphone et en ordinateur seront débloqués dès qu'ils pourront être installés dans ce bureau.

**Information sur le changement de statut des administrateurs.** Olivier Perrault ne fait pas mystère de son sentiment sur le manque de communication de l'administration de l'Insee à l'égard de son personnel. Dans le cas précis il pensait que la reproduction du décret sur l'Intranet de l'Insee répondait à notre attente ! Nous avons évidemment fait remarquer que la majorité des administrateurs n'avaient pas accès à l'Intranet de l'Insee. L'article ci-dessus apporte les précisions indispensables.

**Rebasage des primes et NBI.** Le MINEFI n'a pas commencé de mettre en application la circulaire interministérielle qui prescrit aux ministères de définir les postes éligibles à une NBI réservée aux postes d'encadrement supérieur. Ce retard est dû à la lenteur de l'opération de rebasage des systèmes de primes, rebasage qui a pour objectif de donner une référence budgétaire aux primes moyennant une segmentation en trois parties : une prime de niveau dans le corps, une prime de fonction, et une prime de mérite ou de performance.

**Nous avons demandé à Olivier Perrault qu'il nous informe rapidement et de manière précise sur le rebasage en cours**

**Aménagement de la carrière.** Nous avons rappelé nos revendications, en particulier la fusion des deux premières classes d'administrateur et l'extension de carrière des inspecteurs généraux comme suite naturelle de l'extension de celle des administrateurs hors classe à la hors échelle B.

Nous sommes également tombés d'accord avec Olivier Perrault pour constater que **la situation des directeurs régionaux est peu attractive**, que cela rend leur recrutement difficile et qu'il serait opportun et parfaitement justifié d'encourager financièrement leur mobilité. Le passage en inspecteur général des directeurs des régions les plus importantes devrait également être envisagé.

**Formation au management.** Olivier Perrault est convaincu des bienfaits d'une formation au management qui serait dispensée avant toute prise d'une fonction d'encadrement, au niveau chef de division, voire chef de section. Il est moins convaincu de l'efficacité d'une telle formation dès l'ENSAE. Nous ne sommes pas unanimes (cf. article ci-après) à partager ce dernier point de vue.

**MVRH.** Olivier Perrault ne conteste pas la carence actuelle en matière d'accompagnement des cadres de l'Insee. Le sous dimensionnement de l'UGC et de la MVRH lui paraît évident.

**INSEE 2004.** Oui, l'Insee 2004 est un projet très centré sur les régions et elles seules. Oui ce projet ne fait aucune hypothèse, ou plutôt il fait l'impasse, sur l'évolution des services statistiques ministériels et autres.

**ARRT.** Oui, on discutera du régime du forfait après le vote du 13 décembre... pour les établissements qui auront opté pour l'horaire variable. Oui, on peut imaginer que la multiplication des postes d'adjoints puisse satisfaire les besoins de renforcement qui résultent de l'ARRT.

**L'entretien a permis d'entendre un secrétaire général très partisan d'un décloisonnement de l'Insee au sein du MINEFI. Nous sommes repartis confiants, mais impatients.**

## **Management, vous avez dit management ?**

Le guide des carrières des cadres A de l'Insee a été rédigé afin de les aider à conduire au mieux leur parcours professionnel. On peut y lire, notamment, page 14 que « *Chaque cadre [...] veillera à développer ses compétences managériales* ».

Si chacun d'entre nous se sent statisticien ou économiste de métier dès les premiers instants de sa vie professionnelle, rares sont celles et ceux qui en début de carrière ont les aptitudes suffisantes pour se positionner pleinement en futurs managers. Dans notre maison, la culture technique est privilégiée au détriment du développement du sens de l'animation des équipes et des projets. Le management est perçu comme un ensemble de connaissances et d'aptitudes que l'on possède de nature ou que l'on n'a pas, chacun commencera d'être renseigné sur son propre compte au moment de postuler à un poste de niveau chef de division. Au-dessous, la technique primant, la question n'est pas préoccupante.

La direction de l'Insee n'a pas encore pris la mesure de cette carence. Les administrateurs-stagiaires qui sortent de l'ENSAE prennent leur poste comme si tout cela leur était connu par nature. Ils commenceront chef de section, deviendront chef de division, sans formation d'accompagnement, sauf, bien entendu, les indispensables formations techniques qui font le cœur de nos compétences.

Certes, l'efficacité d'une formation au management dès l'école peut se discuter, mais comment ne pas admettre qu'il faille informer le futur administrateur de sa position relative et de ses responsabilités au sein de l'Insee ? Comment accepter que les jeunes administrateurs abordent leurs deux premiers postes avec pour seule expérience de travail collectif la rédaction de quelques mémoires en binôme et le groupe de travail de 3<sup>ème</sup> année (dit « GT »). Certains exemples de gaffes ou maladroites sont désormais de notoriété à l'institut. Les jeunes administrateurs sont jetés à la piscine sans bouée : aucun conseil (ou presque) sur l'attitude à adopter, par exemple, en cas d'alcoolisme avéré d'un collègue, pour faire face aux sensibilités affectives accentuées ou encore aux cas d'agents de catégories d'exécution plus diplômés que leur responsable d'unité. A tous ces types de problème, les jeunes ou moins jeunes n'ont d'autre choix que d'apporter des réponses empiriques fondées sur leur bon sens.

Le SNADIGE attend de la direction de l'Insee qu'elle réagisse et engage la création d'une véritable équipe chargée de conseil en parcours professionnel à l'attention des cadres et la réalisation d'un programme minimum de sensibilisation au management portant notamment sur :

- l'analyse des missions d'animateur d'équipe
- les styles de management
- la notion de groupe, d'équipe, de leadership
- la fixation d'objectifs pertinents et mobilisateurs
- la motivation au travail
- la délégation d'activité
- la gestion des conflits, etc..

En s'engageant sur ce type d'actions, la Direction saurait sans doute mieux convaincre ses cadres que la réforme de l'Etat peut aussi être une réalité à l'Institut.

## **Séminaire « jeunes »**

La Fédération des grands corps techniques de l'Etat (G16) a organisé au mois d'octobre, un séminaire sur le thème de l'attractivité de la haute fonction publique pour les jeunes diplômés. Le SNADIGE y était bien représenté par cinq « jeunes » sur un total d'une quarantaine de participants. Ce séminaire a permis de poser les problèmes, des suites sont prévues, notamment dans la perspective des élections du printemps... Nous vous en rendrons compte dans une prochaine lettre.

## CTP du 23 novembre 2001 : INSEE 2004

Le vendredi 23 novembre 2001 s'est tenu à la Direction Générale de l'Insee un Comité Technique Paritaire portant pour l'essentiel sur l'Insee en 2004 (Schéma Directeur du Système d'Information, OCRE, DOPS) et plus accessoirement sur les repos compensateur dans le cadre de l'ARTT à l'Insee. Rappelons que le SNADIGE y siège en qualité d'expert invité par le représentant de l'UGA-CGC, Gilles Lazarou. Votre syndicat n'a pour le moment qu'une courte expérience des CTP et a pu réaliser à quel point **pratiquer les CTP est un véritable exercice physique**. Il y a à cela deux raisons.

La première est le bras de fer que la Direction impose aux représentants du personnel de l'Institut sur tous les sujets fondamentaux : ARTT, avenir de l'Institut, réorganisation des organigrammes, etc.. Rien ne semble échapper à la rigidité de notre équipe de direction.

La seconde dépend étroitement de la première : en l'occurrence, le CTP du 23 novembre a débuté à 14 heures pour s'achever **à 23 heures** en raison de l'entêtement du Directeur général à restreindre au strict « minimum syndical » le champ de négociation avec les représentants du personnel.

Phénomène prévisible : **la montagne a accouché d'une toute petite souris !** Parmi les points de l'ordre du jour seuls deux (DOPS et ARTT) ont pu faire l'objet de discussions ou de vœux soumis au vote, à partir de 18 heures seulement.

Le SNADIGE ne peut que déplorer la forme prise par ce CTP. Si elle devait s'étendre aux CTP à venir, l'institution serait à court terme menacée de stérilité. Il importe que l'équipe de direction révise rapidement « sa » méthode. Comment accepter en effet que le rapport « Insee 2004 » ne traite que des directions régionales ? comment ne pas regretter l'étroitesse de cet horizon dont la seule justification est la mise en œuvre (encore très hypothétique compte tenu du calendrier électoral) du Recensement Rénové de la Population ? comment admettre enfin que le directeur général balaie d'un revers de main la plupart des vœux proposés par la CGC sur l'amélioration de nos dynamiques de carrières, sur le management et la stratégie d'entreprise de l'Insee, ... au seul motif à peine caché que ces sujets importants lui incombent exclusivement.

**Le SNADIGE ne peut accepter de participer à des semblants de réunions paritaires tant que l'Administration estimera être dans un état d'absolue pertinence. C'est la raison pour laquelle il suivra l'appel au boycott des prochains comités techniques paritaires formulé par toutes les autres organisations syndicales de l'Institut.**

### L'ARTT à la Direction générale

La dernière réunion de concertation entre l'administration et les organisations syndicales a eu lieu le 20 novembre 2001 pour la mise au point du règlement intérieur.

Deux propositions étaient présentées par l'administration, qui pour l'horaire fixe ne change rien à ce qui existe actuellement, sauf à officialiser la marge de 8 minutes à l'arrivée et au départ. Quant à l'horaire variable, il s'inscrit dans ce qui existe un peu partout avec la possibilité de débit et de crédit plafonné à 12 heures dans un mois.

Le SNADIGE défendait l'idée que tout le personnel devait participer à cette consultation et c'est le principe qui a été retenu. Il demandait aussi qu'il y ait une définition du « cadre » visé par le forfait-jour et que des compensations de temps de mission soient prises en compte. Sur ces deux points le Secrétaire général a dit en traiter **après** le vote. Les deux propositions de règlement prévoient effectivement cela, en sus de la question des CET (compte épargne temps) qui est suspendue à un décret interministériel à venir.

Un tract commun UGA SNADIGE a été distribué le 11 décembre pour inciter à voter horaire variable, parallèlement à un tract CGT CFDT apparemment très neutre sur le choix entre variable et fixe.



Joyeux Noël et Bonne Année à tous

