



**S.N.A.D.I.G.E.**

**Syndicat National des Administrateurs et des Inspecteurs Généraux de l'INSEE**

---

11 mars 2004,  
élections pour les CAP.

Vous êtes appelé(e) à élire vos représentants aux commissions administratives paritaires  
des corps des administrateurs et des inspecteurs généraux de l'INSEE  
pour les 3 années à venir.

**Le rôle des élus en CAP** est de veiller à ce que les critères de promotion et de mutation soient clairement définis par l'administration, d'en faire la publicité et de vérifier que leur application ne soit pas à géométrie variable. Notre présence oblige l'administration à justifier ses choix et à procéder au traitement équitable et transparent de chaque poste ouvert. Le front uni des élus du personnel peut même influencer les propositions de l'administration. A ce rôle de veille s'ajoute une vigilance particulière pour les personnes en difficulté dans leur poste : nous alertons et suivons avec attention les évolutions de ces dossiers sensibles jusqu'à ce qu'ils trouvent une solution satisfaisante pour tous. Les réunions des CAP sont aussi l'occasion de faire connaître nos positions sur la politique de la direction en matière de personnel.

Votre choix désignera dans le même temps le syndicat le plus à même de vous représenter  
au dialogue social,  
au comité technique paritaire (CTP) de l'INSEE  
au comité hygiène et sécurité (CHS) de l'INSEE

## LE CONTEXTE DES ELECTIONS

### **1** La réforme de l'Etat, Bercy en mouvement, INSEE 2004...

---

La fonction publique est au cœur des réformes. Elle est en effet amenée à connaître des mutations profondes dans un futur proche compte tenu des bouleversements, notamment démographiques, auxquels elle va être confrontée, et de la volonté politique affichée de repenser son fonctionnement, son rôle et ses missions. Il est donc primordial que les fonctionnaires, et tout particulièrement les cadres de la fonction publique, à la fois acteurs et vecteurs des réformes, puissent adhérer à ces projets et partager leurs grandes orientations, fondatrices de la fonction publique de demain.

La **réforme de l'Etat**, thème récurrent mais longtemps abstrait est pourtant bel et bien en marche ! La loi organique relative aux lois de finances (LOLF), dont la mise en application doit intervenir dans moins de deux ans et dont l'objectif affiché est « *de passer d'une logique de moyens à une logique de résultats* », va substantiellement modifier le fonctionnement de la fonction publique en France. Il est désormais question de rémunération au mérite des hauts fonctionnaires et de mesures

destinées à restaurer son attractivité pour les jeunes cadres... Ces mutations, si profondes et cruciales, ne doivent pas se faire sans que les principaux concernés, les cadres, y soient associés et puissent faire entendre leur voix, directement ou via leurs représentants.

La transposition de ces enjeux au niveau de l'INSEE soulève d'une part la question de la reconnaissance de ses agents et en particulier de ses cadres, et d'autre part nécessite des réflexions sur l'INSEE de demain (missions, organisation)...

Dans un tel contexte, le rôle déterminant du **dialogue social** doit être réaffirmé. Nos organisations syndicales constituent une forme alternative d'expression du citoyen. Elles jouent un rôle essentiel dans ce dialogue. Il en va d'ailleurs de leur responsabilité de prendre part aux réflexions et aux grands débats actuels qui posent les bases de notre société de demain.

**Plus que jamais, le SNADIGE est prêt à un dialogue constructif avec l'administration pour relever ces défis.**

---

## 2 La Statistique de plus en plus au cœur des débats

---

L'indépendance par rapport au pouvoir politique est une composante fondamentale de la déontologie statistique de l'INSEE. Quel que soit le contexte politique, nous serons vigilants à toute atteinte portée à cette indépendance, à l'INSEE comme dans les SSM, au niveau national comme aux niveaux régional et local.

La tentative renouvelée de mise sous tutelle par le cabinet du Ministre de l'agriculture et des forêts de la statistique agricole élaborée par le SCEES est l'exemple même du risque majeur qui pèse sur l'indépendance de la statistique publique française.

A l'INSEE, à l'occasion de parutions d'Economie et Statistiques, notamment avant la dernière élection présidentielle, nous avons, avec l'intersyndicale, exigé de la direction qu'elle veille à faire respecter le pluralisme des approches, des références et des études afin de mieux garantir son indépendance.

## LES RESULTATS OBTENUS PAR LE SNADIGE DEPUIS LES DERNIERES ELECTIONS

**Le SNADIGE s'est créé le 24 février 2000 pour faire suite au SAIGI malheureusement détruit par deux administrateurs dont l'un a été révoqué de l'INSEE. Il s'est créé pour donner aux administrateurs et aux inspecteurs généraux des représentants qui fassent valoir leurs préoccupations et leur point de vue de cadres auprès de l'INSEE, du ministère et de l'ensemble de l'administration.**

**Le SNADIGE est le syndicat INSEE de la Fédération des Grands Corps Techniques de l'Etat (FGCTE) et à travers elle du groupe des syndicats de hauts fonctionnaires dit le G16. Son affiliation à la CGC a répondu à un besoin d'insertion au sein du ministère et de renforcement de la représentation des cadres tant à l'INSEE (avec l'UGA) qu'au niveau du ministère.**

**L'information la plus complète sur le SNADIGE, son action et ses résultats se trouve sur ses sites intra et internet ([snadige.free.fr](http://snadige.free.fr)).**

### Rappel de quelques résultats.

#### Changements de statut...

Le SNADIGE a saisi l'INSEE et le MINEFI du besoin de changement de statut des administrateurs et des inspecteurs généraux dès qu'il a connu le projet de changement du statut des administrateurs civils (lettre à la DPMA le 14 décembre 2000).

#### ..des administrateurs

*Par le décret 2001-855 paru au JO du 20 septembre 2001,* les administrateurs hors classe de l'INSEE ont accès à la hors échelle B, jusque là accessible aux seuls inspecteurs généraux, avec l'instauration d'un 7<sup>ème</sup> échelon - Les attachés peuvent être recrutés au choix comme administrateurs après 10 ans au lieu de 15 et le quota de recrutement passe de 3/9 à 4/9<sup>ème</sup> des recrutements par concours. - Les élèves administrateurs, devenus « administrateurs stagiaires », sont reclassés à l'indice égal ou supérieur à celui qu'ils avaient dans leur corps d'origine, quand ils sont issus du concours interne.

*Par le décret du 2003-279 paru au JO du 29 mars 2003,*

Le début de carrière des administrateurs est remonté à l'équivalent du troisième échelon précédent, indice 451, et ils atteindront l'indice 581

en moitié moins de temps (2ans et 6 mois au lieu de 5 ans). - La première et la deuxième classes sont fusionnées, ce qui supprime les blocages antérieurs en deuxième classe des attachés nommés au choix. - Un ratio de « promouvabilité » annuel à la hors classe, publié par arrêté, est censé garantir la proportionnalité des promotions aux effectifs des promouvables. Mais les promus à la hors classe ne sont plus classés qu'à l'échelon d'indice *égal* à celui dont ils bénéficiaient auparavant.

#### ..des inspecteurs généraux

*Ce n'est encore qu'un projet que la direction de l'INSEE a transmis à la DPMA à la fin du mois de septembre 2003.* Nous avons obtenu d'inclure des postes de directeurs régionaux dans les critères d'accès à l'inspection générale. Une clarification de la situation des chefs des unités de la DG reste indispensable. Nous espérons enfin voir abandonnée l'idée de réduire l'accès à la hors échelle D à une « classe exceptionnelle » d'inspecteurs généraux quand le commun des autres devrait se contenter de la seule hors échelle C.

## Clarification du système des primes

Le système a été réaménagé, sans changement significatif pour les administrateurs et les inspecteurs généraux. Les primes de fonction faisant partie des conditions objectives de prise d'un poste de responsabilité, nous souhaitons que leur montant soit public. L'opacité actuellement pratiquée par toutes les directions du MINEFI en cette matière a évidemment pour corollaire de rendre les comparaisons difficiles au sein du ministère. Par ailleurs, le dossier NBI reste fermé au MINEFI contrairement à d'autres ministères importants comme l'équipement, l'agriculture et l'intérieur.

## ARTT : CET et forfait-jours

Outre la mise en place d'une nouvelle référence du temps de travail légal hebdomadaire, l'ARTT a permis d'évoquer la problématique de la mesure du temps de travail et de l'équilibre à trouver entre temps professionnel et temps personnel.

Le défi des prochaines années n'est-il pas d'adapter radicalement la sphère du travail à la nécessité de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale?

Toutes les négociations sur l'ARTT, ministérielles et directionnelles, ont été l'occasion de porter les aspirations des cadres (réduction sous forme de

jours RTT) et de veiller à la mise en place du Compte Epargne Temps (CET) et du forfait-jours pour les cadres dirigeants. Le CET est désormais ouvert à chacun, pérennisé lors des mobilités, alimenté chaque année par l'ensemble des jours de repos au-delà des 25 jours de congés légaux.

Mais soyons clairs, le CET ne doit pas devenir un moyen d'éviter la réduction du temps de travail en la différant de quelques années pour les cadres ! Il est en revanche un moyen de ne plus perdre les jours de congés non pris.

Le forcing de la CGC lors des négociations au CTP Ministériel a permis d'aboutir à une définition attractive de ce forfait. Justifié pour des situations particulières de responsabilité et de postes très spécifiques, ce forfait-jours ne doit pas transformer le cadre en bête de travail 'corvéable à Bercy' sans limitation horaire !

## Réforme des retraites

Au sein de la fédération des grands corps techniques de l'Etat, et du G16, le SNADIGE a participé à toutes les actions de ces instances auprès des élus et de l'administration visant à faire intégrer les primes dans l'assiette des cotisations pour la retraite. Le succès complet n'est pas encore au bout de nos efforts, mais la brèche est ouverte.

# NOS PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

**Le SNADIGE est un syndicat de proposition. Nous anticipons et investissons autant que possible dans les études préalables à la naissance des dossiers, en prévision du dialogue social et de la concertation avec les organisations syndicales. C'est le meilleur moyen d'infléchir les projets des administrations dans un sens qui prenne en compte le point de vue des agents. Vous êtes d'ailleurs régulièrement informé(e) de nos actions par nos lettres et par nos sites intra et internet (snadige.free.fr).**

### Carrière

Beaucoup reste à faire dans le contexte d'un Institut sans véritable direction des ressources humaines :

Obtenir la mise en place d'une véritable politique du personnel qui donne des axes directeurs dans le domaine du recrutement, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Promouvoir le dossier des « deuxièmes carrières » qui prend de plus en plus d'importance avec l'allongement de la période d'activité.

Obtenir une politique de débouchés

Clarifier la position des chefs des « unités » de l'organigramme de la direction générale

Faire aboutir de manière satisfaisante le projet de nouveau statut pour les inspecteurs généraux

### Mobilité

Revalider une politique de mobilité qui date maintenant de plus de 10 ans, de façon à ce que les cadres puissent se la réapproprier et ne plus ressentir comme des dogmes un certain nombre des contraintes qu'elle impose.

Mieux dédommager les changements de résidence administrative, pour ne pas pénaliser les carrières

majoritairement régionales par rapport aux carrières parisiennes.

### Plan de Qualification

Maintenir, notamment par la poursuite de la politique de requalification, un niveau suffisant de recrutement des administrateurs pour satisfaire les besoins de l'Institut au-delà des départs des générations du baby-boom et pour conserver un haut niveau de compétence dans la gestion des évolutions rapides, en particulier techniques, de nos métiers.

### Management

Favoriser le développement d'une culture du management avec tout ce que cela suppose de formation et d'accompagnement

Obtenir une réorganisation des structures de la direction générale en charge de la gestion des ressources humaines [personnel, comptabilité générale, UGC] afin d'apporter des réponses plus efficaces aux attentes des agents et au besoin de prise en charge du dossier des deuxièmes carrières.

### Rémunération au mérite

On ne peut que s'associer à ce principe quand on voit comment sont mal vécues par les agents les situations d'égale rémunération dans le cas de forte inégalité d'implications et d'efforts. Nous serons néanmoins très

vigilants sur les critères d'évaluation du mérite. Il faudra aussi un financement à la hauteur des ambitions en matière de récompense du mérite.

### Primes

Nos objectifs demeurent la transparence et une mise à niveau par rapport aux autres directions du ministère. Il faut par ailleurs revoir le système des primes dites de fonction, actuellement circonscrites aux seules fonctions d'encadrement hiérarchiques, si l'on veut favoriser la mobilité et promouvoir des fonctions hors hiérarchie qui sont promises à une importance de plus en plus grande (expertise, investissement, contrôle, audit, etc.)

### Réforme des Retraites

La caisse complémentaire proposée par les ministres, obligatoire sur les primes à hauteur de 20% maximum du traitement indiciaire avec cotisation de 5% par le salarié et 5% par l'Etat, n'est pas satisfaisante. Le rendement est très insuffisant : 1,6% au bout de 10 ans de cotisations et 6% au bout de 40 ans.

Les modalités de rachat des années d'études s'avèrent d'un coût très élevé et complètement dissuasif. Des aménagements seront absolument nécessaires.

### LOLF

La LOLF ne constitue pas une simple réforme budgétaire. Les cadres doivent être étroitement associés à ce passage d'une culture de dépense à une culture de résultat. Attention aux conséquences que pourrait avoir l'abandon du système actuel de gestion des cadres INSEE entre les SSM et l'INSEE. Ce dispositif de mise à disposition (MAD) avec transfert des salaires, maintient le même niveau de rémunération quel que soit le ministère de rattachement (La mise en place, dans certains ministères, d'une NBI fonctionnelle au bénéfice d'attachés de l'INSEE présents, pose déjà problème de ce point de vue) Les cadres de l'INSEE constituent de fait un corps interministériel. Facilitant grandement leur mobilité, ce dispositif est de plus pour l'INSEE un vecteur fondamental de la coordination statistique du SISA.

## UGA - SNADIGE, l'assurance de faire valoir le point de vue des cadres

### A l'INSEE

Aux dernières élections, en 2000, les résultats du SNADIGE s'ajoutant à ceux de l'UGA (syndicat des attachés de l'INSEE), la CGC a atteint le seuil qui donne accès au CTP de l'INSEE. Pour la représentation syndicale des cadres à l'INSEE, cette participation constitue une avancée essentielle et doit être absolument préservée.

### Au niveau ministériel

Les votes comptabilisés par les syndicats CGC fixeront le futur rapport de force des fédérations de syndicats, et la participation aux groupes de travail traitant des réformes du MINEFI (notation- évaluation, rémunération au mérite, etc.)

### Commission Administrative Paritaire des Administrateurs Liste des candidats présentés par le SNADIGE

Nom	prénom	promotion	position
<b>Administrateurs</b>			
MUNIESA	Lucie	2002	DGCCRF
DUEE	Michel	1999	INSEE DG DESE
LEBON	Sandrine	2002	INSEE DG DSE
BELLONE	Benoît	2000	DP
<b>Administrateurs hors classe</b>			
TAPIERO	Marc	1974	INSEE DG SG
CHATAIGNON	Philippe	1994	INSEE DR Nantes
JACQUOT	Alain	1991	INSEE DG DSDS
MOUTARDIER	Mireille	interne 2003	INSEE DG SG

### Commission Administrative Paritaire des inspecteurs généraux de l'INSEE Liste des candidats présentés par le SNADIGE

Nom	prénom	promotion	position
PICARD	Hugues	1966	INSEE DG DSE
GARAGNON	Jacques	1969	INSEE DG IG
BERNARD	Jean-Patrick	1978	INSEE DG DDAR
DE LOS SANTOS	André	1970	INSEE DG DDAR