



88, avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 – 92 541 Montrouge Cedex

Permanence : bureau RJ-A 32-34

✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr

☎ 01.87.69.53.85

<http://cfecgcinsee.free.fr/>

## La lettre de la CFE-CGC de l'Insee

### **Un diplôme d'ingénieur pour les futurs attachés issus de l'Ensaï ? La CFE-CGC dit oui et demande en parallèle un basculement d'une partie du concours interne vers la RAEP**

*La formation initiale des attachés statisticiens a été questionnée à plusieurs reprises ces dernières années, en lien avec la préoccupation légitime d'en préserver l'attractivité. Tout comme le Comité de direction de l'Insee du 19 octobre 2020 qui a validé les préconisations du rapport de l'Inspection générale (Renan Duthion et Nicole Roth), la CFE-CGC est favorable à l'évolution vers un diplôme d'ingénieur pour les attachés sortant de l'Ensaï. Pour autant, lors du groupe de travail du comité technique de réseau du 9 novembre 2021, le sujet a à peine été évoqué et nous nous demandons aujourd'hui quand et comment cette décision sera mise en oeuvre.*

*Aussi, nous demandons à la Direction d'appliquer les recommandations du rapport de l'IG validées en Comité de direction comme il est d'usage et de prévoir ainsi une évolution vers un diplôme d'ingénieur. Nous demandons également le basculement d'une partie des places du concours interne vers l'examen professionnel (RAEP) et une objectivation des déroulés de carrières avec en particulier une meilleure identification des filières métiers.*

*Cette lettre est l'occasion de faire le point sur ce dossier, sur les nombreux enjeux qui en découlent et d'exposer les arguments qui sous-tendent notre position. Plusieurs documents hébergés par l'intranet Symphonie sont référencés ; si vous n'y avez pas accès, [n'hésitez pas à nous contacter](#).*



## Sommaire

Les différentes voies de recrutement des attachés statisticiens.....	2
L'Ensayi : une formation de moins en moins attractive pour les attachés.....	2
La recommandation N°1 du rapport de l'IG oubliée ?.....	3
La CFE-CGC en faveur d'un diplôme d'ingénieur pour tous en sortie de l'Ensayi.....	4
Scolarité des lauréats internes à l'Ensayi : des pistes à explorer.....	5
La voie de recrutement par l'examen professionnel (RAEP) doit être renforcée.....	5
Carrières : une nécessaire identification des filières métiers.....	6
Des données pour objectiver les débouchés.....	7
Conclusion.....	7

## Les différentes voies de recrutement des attachés statisticiens

Actuellement, les attachés statisticiens sont environ 70 à être titularisés par l'Insee chaque année. Ils sont recrutés selon 5 modalités. Selon le rapport de l'IG<sup>1</sup>, en moyenne sur les 4 dernières années, environ 60 % des entrées dans le corps se font par voie de concours externe ou interne (Ensayi).

Modalités de recrutement dans le corps des attachés statisticiens en 2019	
Concours externe (Ensayi)	50 %
Concours interne (Ensayi)	14 %
Passage au choix (liste d'aptitude)	19 %
Examen professionnel (RAEP)	10 %
Intégration de fonctionnaires en détachement et titularisation de contractuels	7 %

Source : RH Insee.

## L'Ensayi : une formation de moins en moins attractive pour les attachés

Depuis quelques années, une **baisse d'attractivité du concours d'attaché statisticien** est observée, tant pour le concours externe (filiale mathématiques) que pour le concours interne. Les premiers signes de cet essoufflement datent de 2014-2016 et sont signalés dans le [rapport de 2017](#)<sup>2</sup> de l'Inspection générale sur la formation initiale des attachés. Cet essoufflement est confirmé dans le [rapport de 2020](#)<sup>1</sup>, ci-dessous quelques éléments :

- **L'absence du diplôme d'ingénieur explique en premier lieu la baisse d'attractivité du concours externe.** Cette absence de diplôme est une spécificité de l'Ensayi si on la compare avec d'autres écoles formant des corps techniques aux profils comparables, par exemple l'ENTPE.

<sup>1</sup> Rapport de l'IG : « [Le recrutement par concours des attachés statisticiens](#) », novembre 2020.

<sup>2</sup> Rapport de l'IG : « [Formation initiale des attachés](#) », avril 2017.



- À cette cause première s'ajoute l'**attrait récent pour la data science** dans le secteur privé et les **perspectives de carrières et de salaires** qui l'accompagnent ([voir l'enquête insertion des diplômés de l'Ensai](#)). A contrario, la faiblesse des salaires et le manque de perspectives de carrière dans la fonction publique attirent de moins en moins.

- La **faiblesse structurelle du nombre de candidats au concours interne** est liée à plusieurs facteurs. L'**implantation excentrée**, à Rennes, de l'Ensai rebute de nombreux candidats potentiels, souvent en couple et/ou avec des enfants résidant dans des régions plus éloignées. Elle est liée également, toujours selon le rapport<sup>1</sup>, au **niveau académique très exigeant**, nécessaire tant pour passer le concours que pour suivre la scolarité à l'Ensai. Enfin, elle s'est aggravée depuis 2016 avec l'**apparition de l'examen professionnel** pour l'accès au corps d'attaché statisticien de l'Insee, reposant sur un dossier préalablement constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP). Cet examen, qui ressemble selon nous beaucoup à un concours, a sans doute détourné certains candidats qui le considèrent (à juste titre) comme une voie d'accès plus simple et moins contraignante au corps des attachés statisticiens.

**Face à ces constats auxquels nous souscrivons, l'Inspection générale a formulé comme recommandation N°1 de basculer vers une formation initiale en 3 ans à l'Ensai permettant d'obtenir un diplôme d'ingénieur pour tous.** Ce principe du passage à une formation initiale en 3 ans pour tous les attachés, en Master d'abord pour organiser la transition, en ingénieur ensuite, a été entériné par le [Comité de direction du 19 octobre 2020](#). Parmi les autres recommandations de l'IG figure une évaluation du dispositif RAEP, afin de voir notamment s'il peut constituer une alternative partielle au concours interne.

### **La recommandation N°1 du rapport de l'IG oubliée ?**

Un premier échange sur les conclusions du rapport de l'IG, en présence des auteurs, a eu lieu en groupe de travail du comité technique de réseau (GT du CTR) le 8 décembre 2020. À l'issue de ce premier GT et en réponse aux interrogations des organisations syndicales, un second rendez-vous a été donné pour l'examen d'un plan d'action. Initialement programmé en juin 2021, ce rendez-vous s'est finalement tenu le 9 novembre 2021, dans le cadre d'un nouveau GT du CTR où des lignes initiales pour un plan d'action ont été présentées. Il nous semble que le plan d'action qui en découlerait s'écarterait sensiblement des recommandations de l'IG et des décisions du Comité de direction puisqu'il n'y est plus question de diplôme d'ingénieur (recommandation N°1) mais uniquement d'amener une plus grande partie des élèves à un niveau master. Face à notre étonnement, la réponse de l'administration est restée évasive. S'agit-il d'un rétropédalage ? Lors de ce même GT, peu a été dit sur l'évolution du concours interne et sur les modalités d'évaluation de



l'examen professionnel (RAEP) recommandé par le rapport<sup>1</sup> et repris par le Comité de direction. Pour répondre au constat d'une moindre attractivité, les lignes du plan d'action proposées par la Direction retiennent essentiellement une autre recommandation, celle portant le N°3 : « Améliorer la communication sur les métiers et les carrières des attachés ». Mais se contenter de « vendre » les carrières d'attachés nous semble insuffisant. En particulier pour les contrôleurs, la possibilité de passer plus tard attaché hors-classe ou administrateur n'est pas une garantie : nombre d'entre eux n'auront pas le temps de dérouler un tel parcours. Et même attractifs, ces débouchés continueront de se heurter à la contrainte géographique de la localisation excentrée, en particulier pour ceux qui vivent en couple ou qui ont des enfants.

### **La CFE-CGC en faveur d'un diplôme d'ingénieur pour tous en sortie de l'Ensaï**

Nous pensons que tous les élèves de l'Ensaï doivent bénéficier en sortie d'école d'un diplôme d'ingénieur. Le rapport de l'IG de 2017 et le [compte rendu du Comité de direction de mars 2017](#) soulignent le malaise des élèves attachés dont certains ont l'impression d'être des « sous-élèves ». Les élèves attachés non retenus pour le Master Évaluation et décision publique ont-ils seulement un diplôme de niveau bac+4 ? La réponse est non et même si c'était le cas, un tel diplôme ne serait pas en ligne avec l'évolution des formations en France comme à l'international. Une sorte d'ovni dans le monde de la formation ! On raisonne aujourd'hui à bac+3 (licence), bac+5 (master, diplôme d'ingénieur, etc.) ou bac+8 (doctorat). Le seul diplôme possible pour ces élèves (*i.e.* ceux non retenus pour le Master) est une licence (Maths en 1ère année avec Rennes 1 et/ou Économie appliquée en 2ème année avec Paris Dauphine). Un diplôme d'ingénieur bac+5 délivré à tous sans exception, comme le font déjà depuis longtemps d'autres écoles formant à la fois des ingénieurs civils et des fonctionnaires ou des militaires (*e.g.* ENTPE, ENSTA Bretagne), permettra aux attachés statisticiens d'avoir des carrières plus variées, mieux valorisées, d'être mieux reconnus hors du Service statistique public (SSP) et au sein du SSP dans le contexte d'une mobilité interministérielle accrue et davantage concurrentielle. Elle leur permettra aussi de rejoindre les corps de la haute fonction publique dans le contexte de la réforme actuelle et pour ceux qui le souhaiteront, de faire des allers-retours public-privé, avec nous le pensons un bénéfice pour l'Institut. Enfin, cela renforcera la légitimité hiérarchique des attachés alors que de plus en plus de contrôleurs sont aujourd'hui recrutés à bac+5.

### **Le diplôme d'ingénieur : risque ou opportunité ?**

L'obtention d'un diplôme d'ingénieur augmentera-t-elle le risque de voir les attachés aller vers le privé ? Devons-nous les empêcher de partir ou les convaincre de rester ? La CFE-CGC choisit sans ambiguïté la seconde option : **c'est à l'Insee et plus largement au SSP de se rendre attractif** par l'intérêt des travaux, le sens donné aux missions, des conditions de travail ménageant un bon équilibre entre vie



professionnelle et vie personnelle, une diversité de postes accrue et de meilleures perspectives de carrières. C'est en donnant à chacun, jeune ou moins jeune, l'envie de se projeter que l'on renforcera nos corps, pas en supprimant les possibilités de s'en dégager pour ceux qui font le constat de conditions professionnelles dégradées, d'opportunités meilleures ailleurs ou tout simplement aspirent à la mobilité pour diversifier leurs expériences, dans un monde qui la valorise.

La hausse du niveau en sortie de l'Ensay risque-t-elle de se répercuter sur le niveau des postes en les rendant moins accessibles pour les parcours internes ? Rappelons tout d'abord qu'actuellement environ les 3/4 des attachés qui passent par l'Ensay poursuivent déjà en master. Mais surtout, **la palette des missions confiées aux attachés statisticiens est suffisamment large pour que chacun y trouve sa place**. Nous croyons qu'un dispositif de formation continue efficace peut être déployé. La réponse passe aussi par l'identification des filières métiers et une meilleure description des parcours associés. Être attaché statisticien ne se réduira jamais à la seule *datascience*, mais en même temps, cette compétence constitue un atout dont l'Institut ne doit pas se priver. S'en priver présente selon nous à terme le **risque d'exposer l'Insee à devoir confier à d'autres corps ou à des prestataires privés des missions techniques relevant de son coeur de métier**.

### **Scolarité des lauréats internes à l'Ensay : des pistes à explorer**

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de repenser la formation délivrée à l'Ensay aux lauréats du concours interne déjà très diplômés (un grand nombre bac+5). Les aménagements possibles devront être examinés dans la mesure de leur compatibilité avec l'obtention du diplôme d'ingénieur. À commencer par la période à passer en présentiel à l'école qui pourrait être réduite et complétée par des stages pratiques dans un ou plusieurs établissements de l'Insee, avec une partie imposée à la DG ou en SSM. Autres pistes à explorer : des cours à distance, l'acquisition de compétences en stage ou en projet, mémoires sur des sujets faisant une place plus grande à l'initiative ou à la curiosité, etc.

### **La voie de recrutement par l'examen professionnel (RAEP) doit être renforcée**

Dans le contexte d'évolution vers un diplôme d'ingénieur et de baisse d'attractivité déjà constatée pour le concours interne, la voie de recrutement par l'examen professionnel (RAEP) répondra selon nous le mieux, à côté du recrutement par concours externe, aux attentes collectives et individuelles. **Elle enrichit le corps des attachés statisticiens de profils que la réalité des missions de l'Institut a façonnés, tout en offrant aux contrôleurs un débouché accru pour valoriser leur expérience professionnelle**, y compris ceux qui plus âgés ont des contraintes familiales naturellement plus fortes. La faiblesse structurelle du nombre de candidats au concours interne de l'Ensay, rappelée au début de cette lettre va s'accroître avec une école en 3 ans et il est probable que n'y seront plus candidats que des profils proches des candidats au concours externe et n'ayant pas de charge familiale.



Beaucoup de contrôleurs candidats au concours interne disposent déjà aujourd'hui d'un diplôme de niveau bac+5 (57 % d'après le rapport de l'IG<sup>1</sup>) et l'on peut ainsi douter de l'intérêt pour eux et pour l'Institut (sans compter le coût pour les finances publiques) d'ajouter encore 3 ans d'études complètes.

**Nous plaçons ainsi pour une diminution du nombre de places offertes au concours interne avec en contrepartie une augmentation du nombre de places proposées par la voie RAEP**, autrement dit, pour le basculement d'une partie des places du concours interne vers la RAEP.

Un bilan de l'examen professionnel (RAEP) devra préalablement être effectué tel que le recommande le rapport (recommandation N°6) : profil des lauréats, analyse des parcours professionnels, bilan de la formation de 2 mois, difficultés induites pour l'employeur, etc. Ce bilan ne devra pas occulter le coût et l'efficacité de ce dispositif de sélection, dans son format actuel, en particulier la charge de préparation pour les candidats et les encadrants, en regard du faible pourcentage de candidats reçus : 3,4 % en 2019 selon le bilan social de l'Insee pour 10 % seulement des recrutements dans le corps.

**Un enjeu important réside dans la formation**, enjeu qui se pose aussi pour les recrutements au choix (19 % des entrées dans le corps en 2019). Nous pensons qu'**un socle minimal de compétences en statistiques clairement identifié doit être partagé par tous les agents du corps** ; c'est une condition de sa spécificité, à préserver dans un univers de la fonction publique de plus en plus ouvert. Il conviendra dès lors de s'interroger sur le contenu du stage mais aussi sur sa durée. Actuellement de 7 semaines dont 5 en présentiel au Céfil, il est moins long que pour les agents de catégorie C passant B, qui passent 2 mois au Céfil. Des dispositifs de formation continue, mieux structurés, pourront également répondre à cet objectif.

Certains soulignent qu'augmenter les recrutements issus de l'examen professionnel (RAEP) conduirait à avoir des attachés moins mobiles géographiquement. Des pistes existent pour effectuer une carrière en réduisant la contrainte de mobilité géographique : postes à distance, passages par d'autres administrations, mobilité horizontale au sein d'une DR. Toutes nécessitent une réflexion collective approfondie, mais sont déjà examinées aujourd'hui pour les hauts fonctionnaires dans le cadre de la réforme en cours et nous pensons qu'elles ont vocation à se diffuser plus largement.

### **Carrières : une nécessaire identification des filières métiers**

La CFE-CGC de l'Insee demande que soit conduite une réflexion sur les filières métiers des attachés statisticiens. Défendre sans réserve ce passage en 3 ans avec obtention d'**un diplôme d'ingénieur ne signifie pas que tous les postes d'attachés seront des postes de datascientists** ! Beaucoup de postes incluent une dimension importante de management et de travail en équipe alors que d'autres sont tournés vers des fonctions plus transversales, voire à fort contenu RH, juridique, informatique ou de valorisation de nos productions (techniques de communication orale ou écrite).



La faiblesse souvent évoquée de la préparation au management, mais aussi aux métiers de la communication et dans la conduite de projet ont été notées dans le rapport de 2017 sur la formation initiale des attachés et doivent continuer de mobiliser l'attention. Les différentes filières doivent être identifiées pour répondre à la recommandation N°3 du rapport de l'IG qui vise à « améliorer la communication sur les métiers et les carrières des attachés ». **La diversité des expériences est une richesse mais la spécialisation ne doit plus être un tabou** et doit être encouragée dans certains domaines si l'Insee veut prétendre à l'excellence.

### **Des données pour objectiver les débouchés**

Pour donner une meilleure visibilité sur les parcours de carrière, **nous avons demandé que soient mises à disposition des statistiques par cohorte**, c'est-à-dire en distinguant pour les différentes voies d'entrées dans le corps, les pourcentages d'agents par débouché au bout de x années pour plusieurs millésimes d'attachés statisticiens : ceux qui restent attachés, deviennent attaché principal, attaché hors classe, administrateur, etc. Des chiffres partiels figurent dans le rapport. Nous demandons à l'administration d'instruire plus loin ce dossier.

\*\*\*

### **Conclusion**

L'obtention d'un diplôme d'ingénieur pour les attachés statisticiens sortant de l'Ensaï est la première recommandation du rapport de l'IG de 2020 ; elle a été validée par le Comité de direction. La CFE-CGC la soutient sans réserve et demande sa mise en œuvre.

Pour valoriser l'expérience professionnelle des contrôleurs ayant déroulé un parcours à l'Insee tout en tenant compte de la plus faible attractivité du concours interne de l'Ensaï, nous demandons qu'après une phase d'évaluation de la RAEP, une partie du concours interne soit basculée vers cette voie de recrutement. La développer permettra de mieux répondre à la diversité des missions tout en enrichissant l'éventail des compétences du corps.

Enfin, pour permettre à chacun de mieux se projeter, nous demandons des données chiffrées sur les débouchés en termes de promotion et d'avancement et l'identification claire de filières métiers pour objectiver et rendre plus transparentes les trajectoires de carrière.

De nouveaux équilibres seront à trouver et la mise en œuvre de ces évolutions doit s'accompagner, en plus d'une période de transition, de réflexions notamment sur la formation continue et pour garantir une cohérence du corps.

Mars 2022



### **Pour en savoir plus**

- [Concours externe d'attaché statisticien de l'Insee, sur insee.fr](#)
- [Concours interne d'attaché statisticien de l'Insee, sur insee.fr](#)
- [Examen professionnel RAEP, sur insee.fr](#)
- [Cursus statisticien public, sur ensai.fr](#)
- [Formation des agents de catégorie A au Céfil \(centre formation de l'Insee à Libourne\)](#)
- [Enquête insertion des diplômés de l'Ensaï, sur ensai.fr](#)
- [Rapport de l'IG sur le recrutement par concours des attachés statisticiens », novembre 2020](#)
- [Compte rendu du Comité de direction du 19 octobre 2020](#)
- [Rapport de l'IG sur la formation initiale des attachés, avril 2017](#)
- [Compte rendu du Comité de direction du 6 mars 2017](#)



# BULLETIN D'ADHÉSION 2022

## Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee !

Pour soutenir un syndicat constructif et force de propositions, qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité, de reconnaissance de la qualité professionnelle et des missions de service public, retournez ce bulletin complété et signé, soit par mail soit par courrier (adresses en bas du bulletin).

NOM, Prénom : .....

Corps et grade : .....

Adresse professionnelle : .....

.....

N° de téléphone professionnel : .....

Adresse mél (informations, attestation fiscale) : .....

Adresse personnelle (facultatif) : .....

.....

N° de téléphone personnel (facultatif) : .....

### Les tarifs (\*) pour l'adhésion 2022 (entourer la cotisation) :

- stagiaires	25 €
- première adhésion et retraités B et C	50 €
- première adhésion et retraités A	75 €
- adjoints administratifs, contrôleurs, contractuels B et C	90 €
- attachés statisticiens, contractuels A	100 €
- attachés principaux, chefs de mission, attachés hors classe, administrateurs	120 €
- administrateurs hors classe, inspecteurs généraux	150 €

(\*) : les 2/3 de la cotisation peuvent faire l'objet d'un **crédit d'impôt sur le revenu** sur justificatif du trésorier qui vous sera envoyé en début d'année.

Vous pouvez régler votre cotisation (cocher l'option choisie) :

Par chèque à l'ordre de « CFE-CGC de l'Insee » à adresser à Monsieur le Trésorier de la CFE-CGC Insee - Timbre Y502 - bureaux RJ-32-34 - 88, avenue Verdier - 92541 Montrouge Cedex.

Par virement bancaire (IBAN : FR76 1027 8061 2700 0201 5680 195) en indiquant en commentaire vos nom, prénom et la mention « adhésion 2022 ».

Je souhaite participer activement à la vie du syndicat (facultatif)

Signature :

**Préfon**

La retraite et la prévoyance  
de la fonction publique