



88 avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 - 92541 Montrouge Cedex
Permanence: bureau RJ-A 32-34 - ☎ 01.87.69.53.87
✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr - <http://cfecgcinsee.free.fr/>

La lettre de la CFE-CGC Insee

*La CFE-CGC Insee,
le représentant de tous les corps de l'encadrement*

Numéro spécial CAP's des A de l'année 2018

CAP de promotion au choix en attaché (6 juillet 2018).....	2
CAP de promotion en attaché principal (11 octobre 2018).....	2
CAP de promotion en attaché hors classe (6 juillet 2018).....	3
CAP mobilités attachés et administrateurs, campagne à un tour (4 et 7 mai 2018).....	5
CAP promotion au choix en administrateur (15 juin 2018).....	8
CAP de promotion en administrateur hors classe (5 octobre 2018).....	10
CAP de titularisation des administrateurs (14 novembre 2018).....	12
CAP de promotion en inspecteur général et IG de classe exceptionnelle (27 mars 2018).....	13

CAP de promotion au choix en attaché (6 juillet 2018)

Nous avons déploré le trop faible nombre de places. La CFE-CGC demande une clarification sur les propositions d'agents faites par l'administration pour les passages en attaché statisticien et en attaché statisticien principal. La CFE-CGC considère que dès lors que la personne remplit les conditions statutaires, celles liées à la mobilité fonctionnelle et d'occupation de poste, et donne pleinement satisfaction à travers les appréciations formulées par l'entretien individuel, les agents doivent être proposés. C'est loin d'être toujours le cas et cela crée des incohérences et donc des inégalités de traitement ne manquant pas de démoraliser de nombreux agents à la parution des heureux promus. Ces conditions doivent être rappelées et s'appliquer de manière transparente et ne pas changer en fonction des personnes que la direction veut promouvoir.

CAP de promotion en attaché principal (11 octobre 2018)

12 attachés statisticiens ont été nommés attachés principaux cette année au titre du choix sur liste d'aptitude dans la moyenne des 5 années antérieures. Le taux de promouvabilité est de 7 % ce qui a donné 45 postes en 2018 dont 33 postes fixés au concours et 12 au choix donc. Sur 355 attachés remplissant les conditions, 79 ont été proposés par les chefs d'unités.

Suite à notre demande et au texte sorti dans le cadre des négociations du protocole parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) les situations d'agents qui sont restés bloqués durablement dans leur grade initial sans aucune promotion de grade ou de corps ont été examinées. Elles étaient pour nous, sauf situation notoire de manquement ou d'insuffisance professionnels, des situations anormales. Un agent qui effectue des mobilités fonctionnelles et ou géographique et donne pleinement satisfaction doit au minimum dérouler sa carrière sur 2 grades voire 3 avec maintenant la création de la hors classe d'attaché. Nous avons été entendus sur les dossiers que nous avons soutenus.

Nous constatons toujours là aussi un écart de traitement selon les directions sur les propositions d'agents qui créent des inégalités de traitement. Un agent qui remplit les conditions statutaires et les règles de gestion écrites et donne pleinement satisfaction doit selon nous être classé.

CAP de promotion en attaché hors classe (6 juillet 2018)

Liminaire de la CFE-CGC

« Dans le cadre de montée en charge progressive du grade d'attaché hors classe, les élus CFE-CGC en CAP auraient aimé être concertés plus en amont sur les critères de choix de promotion. La note de lancement a été envoyée sans même en informer les organisations syndicales alors que cela avait été demandé en 2017. La CFE-CGC apprécie que l'ancienneté dans le grade d'attaché principal puisse intervenir pour promouvoir des agents qui n'ont pas pu bénéficier de promotions en l'absence plus tôt dans leur carrière de ce 3ème grade sans pour autant en faire une règle systématique en particulier pour ceux qui ont déjà bénéficié de plusieurs promotions au choix.

La CFE-CGC rejoint la proposition de l'administration de ne pas saturer le corps des attachés hors classe par souci d'équité intergénérationnelle. Par contre, nous aurions promu 3 ou 4 candidats supplémentaires, en particulier ceux qui respectent sans ambiguïté les 8 années de présence sur un poste de niveau administrateur c'est-à-dire tous les critères statutaire et fonctionnel comme déjà signalé en 2017.

La promotion d'un seul agent à la hors échelle est problématique. D'une part, cela polarise l'attention sur une seule personne dont nous approuvons la nomination mais alors que d'autres candidats sont aussi clairement éligibles. C'est de fait une économie sur le dos des agents, le taux de promotion est trop faible. Si nous sommes également d'accord sur la non-saturation de la hors échelle, il y a quand même de la marge. La sur-exécution du budgétaire de 2016 et de 2017 laisse penser qu'il y a la ressource. Donc là encore, nous demandons la promotion d'un ou deux agents supplémentaires au minimum. Nous réitérons notre opposition au seul critère fonctionnel qui correspondrait à la nécessité d'être sur un poste administrateur hors classe pour passer à la hors échelle. Il est déjà suffisamment difficile pour les administrateurs de trouver un poste hors classe pour bénéficier de la promotion et encore plus pour des administrateurs hors classe en 2ème partie de carrière de retrouver un poste correspondant à leur grade (il suffit de voir le nombre de missionnaires en attente d'un poste) pour imposer cette condition aux attachés hors classe.

Cela pourrait même engendrer des discriminations entre les agents. Ceux qui seraient spécialisés dans des filières peu attirantes pour les administrateurs auraient plus de chance d'obtenir un poste de chef de bureau ou de division à la DG ou de services en DR déjà beaucoup trop peu souvent occupés par des administrateurs par rapport à des attachés qui resteraient dans le cœur de métier statistique et qui se retrouveraient en concurrence avec les administrateurs.

Enfin, nous pensons qu'une validation par les agents de leur dossier carrière décrivant leur fonction serait souhaitable pour éviter des oublis ou des inexactitudes qui leur portent préjudice et que l'on a pu hélas comme en 2017 constater. La connaissance des compétences des cadres pour l'institut n'en serait qu'améliorée et le droit d'accès doit pouvoir s'exercer.

Merci de votre attention»

Synthèse des échanges

À terme l'effectif de ce grade ne doit pas dépasser 10 % de l'effectif du corps à savoir en 2019 avec une montée progressive sur les trois années antérieures. Pour un effectif de 1 676 attachés statisticiens fin 2017 l'effectif maximum à terme sera approximativement de 170.

Nous avons obtenu plus de promotions en attachés hors classe que n'en avait proposé l'administration, tout en conservant une marge pour la non saturation du grade soit cette année 35 nominations. La saturation était à 44 postes. Ceci permettra aux générations à venir de bénéficier de promotions au-delà des seuls départs en retraite. Sur ce dernier point, nous étions en accord avec l'administration.

En revanche, sur la hors échelle A, échelon spécial peut tout à fait saturer la contrainte car cette promotion intervient en fin de carrière et ne bloque donc pas les promotions à venir. L'effectif maximum est de 20 % soit 30 postes. 7 agents ont été immédiatement promus en 2016 avec effet d'aubaine de la création du grade, 6 autres en 2017. Il reste donc 17 places. L'administration a été très restrictive et nous avons obtenu un poste supplémentaire soit deux nominations, ce qui est nettement insuffisant par rapport à la demande et au retard pris dans la mise en place du statut. Nous réitérerons notre demande, ce contingent devrait être quasi saturé en promotion de fin de carrière. Ce sont ainsi aujourd'hui 15 promotions perdues en hors échelle A !

Cette année, les dossiers de l'administration sur les carrières étaient plus clairs mais les règles de passage ont changé chaque année. Nous avons demandé que les règles de passage soient fixées en amont de la campagne de candidatures, préalablement discutées avec les organisations syndicales et rendues publiques.

C'est maintenant grâce au statut rénové et au protocole parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) que ce statut des attachés enrichi de la hors classe offre pour un nombre conséquent d'attachés (170 à terme) une réelle amélioration de carrière, et ceci à l'instar des corps équivalents de la Centrale de Bercy.

Nous soulignons que sur les dossiers individuels que nous avons soutenus, l'administration a tenu compte de nos arguments.

La CFE CGC a voté pour les nominations en attaché hors classe mais s'est abstenue pour la HEA compte tenu du trop faible nombre de nominations.

CAP mobilités attachés et administrateurs, campagne à un tour (4 et 7 mai 2018)

Liminaire de la CFE-CGC

« Nous remercions la Division mobilité et carrières (DMC) pour l'ensemble des documents fournis notamment les nouveaux documents qui nous ont été envoyés avant la réunion cette fois. Ils sont très utiles pour la compréhension et le suivi de la campagne.

Il s'agit de la première campagne à un tour qui répondait à notre demande sur plusieurs points :

- de vraies CAP décisionnelles ;*
- éviter des 2ème ou 3ème tour et décisions au fil de l'eau dans l'été ;*
- avancer le calendrier général en gagnant sur la concertation ;*
- bien articuler les campagnes.*

Nous sommes à ce stade très satisfaits. Il y a véritablement un changement observé dans le processus et la manière de traiter les cas les plus délicats. Nous avons pu faire remonter des situations et avoir un véritable échange avant le CD ; c'est bien cela le dialogue social.

Nous savons aussi qu'il y a eu entre la DMC et les agents des échanges nombreux pour rechercher très en amont des solutions pour anticiper.

Pour les attachés il y eu beaucoup de restructuration cette année qui trouble la lisibilité des 1er choix agent/1er choix recruteur. La lisibilité des postes supprimés n'est pas au rendez-vous ni celle des départs en disponibilité ou en détachement hors SSP.

Il y a un très sérieux souci à Metz avec des postes Biep en nombre, que ce soit au CEI ou dans les métiers informatiques, des départs au CSSL et des dysfonctionnements sur la CPAR. Les 3 sites de l'Est sont difficiles à alimenter...

Sur les SSM déconcentrés nous avons demandé un nouvel audit car des difficultés émergent en région à nouveau avec des retours précoces dus à des affectations d'agents inexpérimentés et l'éloignement des DR sièges avec la réforme territoriale.

Nous sommes dans l'ensemble satisfaits des affectations de cette campagne sur les postes administrateurs. Il n'y a pas de postes vacants dans les cœurs de métier Insee sauf une vacance pour réussite à un concours. Cependant 7 postes restent sans affectation, ce qui est inquiétant, quand on connaît la surcharge des équipes. Par ailleurs 23 postes sont vacants pour les attachés. La question des recrutements et de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences reste absente des réflexions depuis plusieurs années dans le dialogue social. On ne peut que constater qu'en fin de campagne il reste des postes vacants et de plus en plus de recrutements nécessaires par la Biep.

Le récapitulatif sur les sortants d'école est très instructif. Plus du tiers des administrateurs stagiaires sont affectés hors SSP. S'il est souhaitable pour l'attractivité d'avoir de multiples débouchés et d'être présents en dehors du SSP, peut-être est-il légitime de s'interroger sur un taux élevé. Surtout en second poste, quand cette proportion passe à 50% d'affectations hors SSP.

Comme annoncé par la DMC, les élèves stagiaires ont fait plusieurs vœux ; nous n'avons repéré qu'une exception.

Nous aimerions savoir s'il y a eu beaucoup de récusations sur les postes cette année ?

Des postes importants sont restés vacants et des missionnaires dont le nombre ne cesse d'augmenter en fin de carrière notamment ne reviennent pas dans la campagne. Il y a un problème de mise en cohérence de l'offre et de la demande.

Nous demandons de l'information en CAP sur les missions avec un suivi régulier et les mesures d'accompagnement prévues pour remettre le plus possible les agents mis à l'écart en emploi perenne.

Concernant le statut, où en est la demande de révision d'alignement sur celui des administrateurs civils avec un indice supplémentaire permettant de reclasser correctement les attachés principaux revalorisés par PPCR et promus en administrateurs ? Nous demandons une mise à jour et l'envoi du projet au Guichet Unique (Fonction publique et Budget) très rapidement (doctorant, grade à accès fonctionnel, échelon supplémentaire).

Où en est la cotation des postes pour le Rifseep qui doit être mis en place au plus tard le 1er janvier 2019 ?

Où en est on de la création des postes de chefs de mission pour les attachés ?

Merci de votre attention»

Synthèse des échanges

Suite à nos demandes, le calendrier des CAP a été rénové pour la campagne 2017-2018. À ce stade, la CFE-CGC considère que le nouveau processus apporte de réelles améliorations :

- des décisions officialisées dès le mois de mai après CAP donnant davantage de temps pour régler les éventuelles difficultés ;
- une concertation préalable aux décisions et la fin du fait du prince en mars ; une réunion avec les organisations syndicales pour faire remonter les situations particulières avant les décisions du comité de direction ;
- une CAP en juillet qui peut se saisir des éventuels cas en suspens (pseudo 2ème tour) qui ne s'est pas fait cette année et reste à mettre en œuvre en 2019.

Le fait que la DRH reprenne plus la main sur les décisions peut avoir surpris la hiérarchie immédiate. Mais l'objectif qui nous semble atteint est celui de la reprise d'un optimum collectif par la fonction RH. Nous serons vigilants à ce qu'un équilibre soit préservé entre les intérêts individuels et ceux des unités opérationnelles.

Concrètement :

- de nombreuses situations individuelles ont été prises en compte par la DMC ;
- des dossiers plus clairs ;
- une meilleure concertation, après dégradation ces dernières années ;
- règles de mobilité clarifiées et respectées ;
- respect des statuts sur les postes proposés ;
- redéfinition des postes en cas de grade différent du niveau de poste initial.

CAP promotion au choix en administrateur (15 juin 2018)

Liminaire de la CFE-CGC

« Cette année, le nombre de places pour la promotion au choix en administrateur est particulièrement faible, le plus faible, depuis 2002, il y a 16 ans. Il s'agit de recrutement trop faible certes aggravé par un épisode conjoncturel lié à la démission de 3 élèves administrateurs à la titularisation de 2017, ce qui fait perdre 2 places. Mais il aurait pu être évité, en accordant un peu plus de souplesse pour éviter ces démissions. Nous avons signalé à l'époque les conséquences futures sur la promotion au choix. Cette moindre promotion en administrateur est dommageable alors que nous manquons d'administrateurs. Une grande partie des postes d'administrateurs sont ainsi occupés par des attachés, qui, en plus, voient leur perspective de promotions diminuer . De plus cela génère en chaîne des postes vacants.

Avec la réforme du statut des attachés, mais sans la réforme de celui des administrateurs au grade supérieur, il apparaît des situations incohérentes : les attachés, au sommet de leur grille, souvent bloqués depuis plusieurs années sont déclassés en indice et doivent attendre encore 4 ans au moins le passage en administrateur hors classe pour pouvoir bénéficier d'un gain indiciaire avantage salarial à leur promotion. Nous venons de déposer un recours gracieux auprès du DG pour que soit rapidement enclenché une réforme statutaire des administrateurs avec un indice supplémentaire en classe normale.

Nous remercions la DMC pour les documents et les synthèses envoyées sur les agents, le retour au dossier étant compliqué à gérer dans les timing impartis. En les examinant attentivement, nous trouvons encore des situations où les agents ont perdu des possibilités de passage au choix en faisant une mobilité. Nous avons plusieurs exemples que nous mentionnerons tout à l'heure.

Enfin, nous aimerions avoir des informations sur les agents qui postulent à la fois pour le passage à la hors classe et pour le passage en administrateur.

Merci de votre attention»

Synthèse des échanges

Nous avons soulevé le sujet de la sphère informatique désormais amputée dans la classification des promotions des agents affectés à la production à Metz. Cette situation est incohérente puisque la production était autrefois dans les CNI's rattachée fonctionnellement au SGI et maintenant elle est centralisée sur Metz qui est rattaché au secrétariat général. Le statut du CSM n'a jamais été clarifié et on arrive à ces situations aberrantes qui affaiblissent le poids de l'informatique notablement puisque c'est 140 personnes ramenées à 70 personnes avec la création du CEI qui échappent à la sphère informatique. La conséquence en a été claire : cette année comme il y a deux ans pas de promotion dans la sphère informatique.

Nous avons aussi alerté sur la faible féminisation du corps. Sur 7 nominations 4 sont des hommes. Alors même que le recrutement externe et à l'X est défavorable aux femmes peu nombreuses, une politique volontariste sur les promotions au choix permettrait de légèrement corriger ce déséquilibre avec au moins un arrondi favorable aux femmes. C ne sont pas les femmes proposables qui manquent et en plus elles sont généralement promues plus tard. Le taux de féminisation des corps de l'Insee le plus bas est celui des administrateurs même avant les IG.

Sur la démission d'administrateur issus de l'X, outre l'effet sur le recrutement au choix, il nous semble qu'il y a un problème d'image ou de carrière qu'il faudrait analyser et freiner pour éviter cette baisse des recrutements. Des opérations « retape » réalisées visent à éviter que les administrateurs ne démissionnent plus tard dans la carrière (avec la question : vous êtes bien sûr de vouloir venir chez nous ?) mais il ne faut pas non plus les décourager dès l'entrée ! Et pour nous la meilleure solution est bien la revalorisation du statut actuellement très en retrait des Mines, des Ipef et de tous les corps issus de l'X. Les métiers restant attractifs, la mobilité très large et les domaines d'exercice très variés, ce sont les parcours de carrière qu'il faut traiter à haut niveau très sérieusement et améliorer.

Nous avons une fois encore soulevé le problème des agents bien classés numéro un plusieurs années et qui régressent dans le nouveau classement en faisant une mobilité. La gestion d'une *short-list* interclassée éviterait ainsi de régresser quand on élargit sa carrière et ses compétences plutôt qu'à faire du sur-place !

CAP de promotion en administrateur hors classe (5 octobre 2018)

Liminaire de la CFE-CGC

« La CFE-CGC s'étonne de l'absence de convocation à la plénière du titulaire ou de son suppléant, ce qui a réduit le poids de nos élus à une voix sur trois au lieu de deux sur quatre !

La CFE-CGC vous remercie de la prise en compte dans le compte-rendu de l'année passé des ajouts et corrections demandés à la suite d'un compte-rendu projet vraiment édulcoré.

Nous profitons de cette CAP pour rappeler nos revendications sur le statut des administrateurs à revaloriser et dont nous souhaitons une information actualisée (échelon supplémentaire de classe normale) lors de cette CAP.

Nous vous remercions de la note explicative claire fournie comme en 2017.

Le taux de promus/promouvables de 21 % a bien été saturé et une certaine anticipation de promotions sur 2019 a été proposée ce que nous approuvons et avons demandé depuis 2016. Ceci met en évidence en 2019 la faiblesse du taux de promotion qui avait été de 24 % et ramené à 21 % et devrait être rehaussé.

Nous demandons, à partir de la liste cotée des postes, l'ouverture de postes actuellement hors classe administrateur à la promotion en inspecteur général suite à l'ouverture de promotion supplémentaires en IG pour s'aligner à terme sur les volumes d'administrateurs civils généraux.

Nous demandons toujours la transparence des postes hors classe mais saluons depuis 2017 la présentation des candidatures sur les postes ouverts au CD, mais seulement a posteriori par le délégué à l'encadrement supérieur, c'est une avancée. On voit bien ainsi que certains désespèrent et ne candidatent plus. Nous demandons une information régulière sur la bourse aux missions et que soit fait un suivi des personnes pour mieux répondre à la demande des agents sortis du parcours « normal ».

Cette CAP ne nous a pas posé de souci majeur à part les frises (extraits de carrières de Sirius) pas toujours exactes ou complètes qui ne remplacent pas le dossier. Toujours des interrogations sur des postes à l'extérieur toujours pas classés ni arbitrés. Sur le choix d'experts, pas d'explication sur le choix réalisé ni par qui ni comment ? Nous sommes d'accord sur le principe de passage hors classe d'experts en nombre très limité pour donner un signal et pour ne pas rendre unique la filière encadrement toutefois particulièrement ingrate.

Nous demandons à cette fin aussi une augmentation du taux de promus/promouvables (pro/pro) du fait du vieillissement du corps et de l'augmentation du nombre de proposables, conséquence de la structure du corps. »

Merci de votre attention»

Synthèse des échanges

26 nominations ont été proposés dont 7 femmes. Une fois encore il y a un déficit de femmes à ce niveau et elles passent Hors Classe plus tard que les hommes. C'est bien ces phénomènes qui contribuent aux écarts de rémunération des femmes et des hommes aussi !

La procédure pour le choix des experts sera précisée pour l'an prochain et reconduite, la DMCSI a largement contribué à celle-ci ce qui nous rassure quelque peu, dommage que sa représentante ne soit pas à cette CAP comme experte de l'administration.

Les nominations en avance sur liste d'aptitude ont bien respectées la règle de durée d'occupation de poste hors classe maximale.

L'année prochaine sera une année difficile, comme les suivantes, s'il n'y a pas de modification du taux de pro/pro. Le dossier statutaire n'a toujours pas avancé, pas plus que le dossier Rifseep.

Les cadres supérieurs de l'Insee ne sont vraiment ni la priorité de la direction ni la priorité de Bercy Quand rattraperons-nous notre retard qui devient abyssal ?

La CFE-CGC a voté pour la liste proposée.

Nous demandons toujours les modifications suivantes du corps des administrateurs de l'Insee :

- création du grade à accès fonctionnel de général avec création de postes fonctionnels à l'Insee ;
- augmentation du taux de promotion à la hors classe par alignement sur d'autres corps équivalents et tenir compte de l'effet structure du corps ;
- modification de la grille des administrateurs de classe normale, ajoutant un échelon supplémentaire en fin de grade, évitant le déclassement des attachés statisticiens principaux passés administrateurs allant jusqu'à 20 points.

CAP de titularisation des administrateurs (14 novembre 2018)

7 administrateurs ont été titularisés à la CAP du 14 novembre 2018 en complément des 12 titularisés en octobre 2018 lors de la CAP de promotion en hors classe.

La CFE-CGC Insee a voté pour l'intégralité des nominations proposées par l'administration. Une discussion sur la pris en compte du stage en plus de la scolarité pour la titularisation a été ouverte et la CFE-CGC demande une clarification car le Genes modifie les règles sans concertation avec l'Insee et sans tenir compte des conséquences sur la date de titularisation. Celle-ci est décalée après la validation du stage et donc en fin d'année au lieu de juillet.

La CFE-CGC rappelle le besoin de l'institut en administrateurs et la nécessité de faciliter l'intégration des X dont le nombre diminue.

CAP de promotion en inspecteur général et IG de classe exceptionnelle (27 mars 2018)

Liminaire de la CFE-CGC

« La CFE-CGC demande depuis plusieurs années une réforme des statuts des administrateurs, soutient ces propositions visant à améliorer leur situation indiciaire en fin de carrière, bien que ne répondant pas totalement aux attentes de la CFE-CGC qui demande une hors échelle D non contingentée. L'effort doit aussi porter sur les inspecteurs généraux. Il n'y a pas encore eu de propositions favorables pour que les inspecteurs généraux de l'Insee aient des progressions de carrière comparables à leurs homologues des autres corps (Mines, Ponts...), mais qui terminent eux hors échelle E lorsqu'ils sont de classe exceptionnelle. Signalons que d'autres corps d'inspection vont encore plus loin : HEF pour IGF et IGAS et HEG pour la DGFIIP. Il faut donc absolument continuer sur ce dossier pour obtenir également la hors-échelle E pour l'Insee. Le corps des chefs de mission du CGEFI ont accès à la lettre E.

La CFE-CGC signale également que le nombre d'administrateurs hors classe statutairement éligibles à devenir inspecteur général reste élevé (de l'ordre de 140). Il est possible d'augmenter le nombre de postes IG-éables du fait de la demande de cadres de l'Insee dans des postes de responsabilité dans les autres ministères, les plus fortes responsabilités dans les nouvelles directions régionales et les besoins croissant de participer à des missions d'audit et d'inspection. L'attractivité du corps des administrateurs de l'Insee au sein des recrutements bénéficierait également de perspectives de carrière comparables à celles des autres corps. Il y a également eu une augmentation des postes en SSM éligibles ayant été occupés par un inspecteur général, ce qui montre le caractère managérial et de responsabilité de ces postes. On a ainsi rajouté la justice, l'enseignement supérieur et la recherche, la Depp, le SSMSI. Il faudrait penser à y ajouter au moins les douanes et la DGCL. Il y a également des postes hors SSM de responsabilité dans des agences publiques ou des administrations autres que celles du Ministère.

Pour le Rifseep, toujours bloqué, la CFE-CGC demande qu'un groupe de travail réunissant l'administration et les représentants du personnel soit constitué au plus vite sur la mise en place du Rifseep pour les agents de catégorie A et notamment des inspecteurs généraux.

Merci de votre attention»

Synthèse des échanges

Le nombre d'inspecteurs généraux en activité au 1er janvier 2018 est de 72 (59 inspecteurs généraux de classe normale et 13 inspecteurs généraux de classe exceptionnelle), pour un total de 75 agents dans le corps.

S'agissant des perspectives d'évolution des statuts des corps des administrateurs et des inspecteurs généraux.

Concernant l'évolution des statuts des corps des administrateurs et des inspecteurs généraux, la direction de l'Insee rappelle que ce dossier a fait l'objet d'un échange dans le cadre de GT du CTR de l'Insee. Aujourd'hui ce projet doit faire l'objet d'une saisine du guichet unique après une discussion avec la direction du budget, la DGAFP et le secrétariat général des ministères économiques et financiers.

La direction de l'Insee souligne que cette proposition comprend plusieurs volets.

Le premier volet porte sur l'attractivité de la carrière en offrant des débouchés aux administrateurs hors classe sans créer un troisième grade comme ce fut l'idée un temps, mais en élargissant les conditions d'accès au corps des inspecteurs généraux. Actuellement l'effectif des inspecteurs généraux est de 75 au 1er janvier 2018, il est proposé de le porter à 150 en étalant cette progression sur 7 ou 8 ans. La direction de l'Insee souligne que cela permet d'élargir le champ ouvrant droit à nomination à des fonctions jusqu'alors non couvertes par les textes sous réserve d'une modification minime du statut du corps des inspecteurs généraux.

Le deuxième volet porte sur le recrutement dans le corps des administrateurs avec notamment la reconnaissance de personnes ayant la qualité de docteur.

Le troisième volet porte sur la création d'emplois fonctionnels à l'Insee hors échelle E, sous la forme de 5 emplois de chef de mission de l'inspection générale de l'Insee.

S'agissant de la nomination au choix au grade d'inspecteur général de classe normale au titre de l'année 2018.

Concernant les critères d'éligibilité, en référence à l'article 5 du statut des inspecteurs généraux, peuvent être proposés les administrateurs hors classe situés au 6e échelon du grade et ayant au moins 15 ans de service dans le corps des administrateurs. Concernant les fonctions occupées, il s'agit de celles stipulées à l'article 1.

La direction de l'Insee souligne le caractère particulier de l'exercice cette année, en fonction de la réponse positive ou non au texte présenté au guichet unique et de la date à laquelle elle est communiquée. Dans ces circonstances, le tout premier impact est le nombre d'inspecteurs généraux susceptibles d'être nommés cette année.

La direction de l'Insee annonce l'ouverture de 6 postes pour la promotion au choix en inspecteur général au titre de l'année 2018, fondée sur les 4 départs à la retraite en 2018 et sur les perspectives d'évolution du corps dans les prochaines années. Cette première proposition est ferme.

La direction de l'Insee propose une seconde liste, complémentaire, de 6 agents. Cette proposition est fondée sur la démographie du corps et suppose le bon aboutissement du premier volet du texte déposé au guichet unique.

La CFE-CGC vote favorablement à ces propositions et souligne l'adéquation de cette proposition avec la volonté de promouvoir des profils d'expert, le tout est cohérent avec le projet d'élargissement du champ des nominations possibles. La CFE-CGC s'interroge sur la date de nomination des personnes figurant sur cette liste, notamment en cas de retard de publication du texte actuellement au guichet unique et sur le fait que ces nominations pourraient valoir pour l'année prochaine et sur la façon dont les deux listes seront communiquées et sur l'information qui sera faite aux personnes concernées.

La CFE-CGC se félicite de la promotion au choix dans le corps des inspecteurs généraux de 12 administrateurs hors classe.

S'agissant de l'avancement au choix au grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle au titre de l'année 2018.

S'agissant des conditions d'établissement du tableau d'avancement au grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle, l'avancement de grade est sous double contrainte du taux de promus/promouvables (pro/pro) (qui consacre la part d'inspecteurs généraux pouvant être nommé inspecteur général de classe exceptionnelle) et de l'article 3 du statut des inspecteurs généraux qui stipule que « le grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle comporte un échelon unique, dont l'effectif total ne peut excéder 20 % de l'effectif total du corps. ».

L'effectif total du corps est apprécié au 1er janvier de l'année en cours, ici 2018. Les conditions statutaires sont précisées par l'article 5 du statut, à savoir compter au moins deux ans d'ancienneté dans le 2ème échelon de la classe normale, conditions appréciées au 31 décembre de l'année en cours.

La direction propose trois noms et fait valoir que l'augmentation du nombre d'inspecteurs généraux permettra d'accroître le nombre de nominations les prochaines années. La CFE-CGC fait valoir qu'il convient de ne pas promouvoir trop tôt en classe exceptionnelle afin de permettre à un plus grand nombre d'inspecteurs généraux d'accéder à la classe exceptionnelle avant leur départ en retraite. Les fonctions occupées par les candidats proposés par l'administration sont toutefois jugées par la CFE-CGC suffisamment élevées pour permettre d'accepter la proposition. La CFE-CGC vote favorablement à ces propositions.

La CFE-CGC Insee se félicite du déblocage du nombre de postes pour le passage en IG, avec l'objectif budgétaire d'atteindre un doublement du nombre de postes sur 5 à 8 ans, ce qui permettra d'atteindre les quotas d'administrateur général du corps équivalent des administrateurs civils, soit 20 % du corps, soit un passage de 60 à 120 inspecteurs généraux.

Nous continuons de demander la création de la hors échelle E (HEE) contingentée donc la HED automatique à l'instar de tous les corps équivalents sortis d'X.

Sur l'ensemble de ces mesures, nous déplorons que notre administration prenne toujours autant de retard sur les corps équivalents hors Insee. Nous attendons une reconnaissance accrue pour les cadres supérieurs de l'Insee.

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

