



[:DG75-Syndicat national CFE-CGC@insee.fr](mailto:DG75-Syndicat national CFE-CGC@insee.fr)

Timbre Y501-18 Bd Adolphe Pinard 75675 Paris cedex 14

La lettre de la CFE-CGC Insee

LA POSITION DE LA CFE-CGC SUR LE RAPPORT DE L'INSPECTION GENERALE SUR LA RECONNAISSANCE A L'INSEE DES CATEGORIES B ET C

Le déploiement du protocole sur la modernisation des « Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » (PPCR) a prévu la fin des réductions et majorations d'ancienneté en 2016 pour les agents de catégorie B et en 2017 pour les agents de catégorie C. Par ailleurs les Ministères financiers n'envisagent pas d'utiliser la partie CIA du RIFSEEP¹ pour moduler les primes des agents de ces deux catégories sur des critères d'évaluation professionnelle. Le directeur général a donc demandé à l'Inspection générale de l'Insee d'examiner les pistes qui demeurent à travers les dispositifs de promotion interne et d'utilisation de la NBI.

La CFE-CGC a demandé à rencontrer les missionnaires de l'IG au cours de leur mission. Nous avons signalé que **les marques de reconnaissance sont devenues nettement insuffisantes** pour la plupart des agents de catégorie B et C. En effet, ils ne peuvent plus bénéficier de bonifications dans leurs carrières permettant d'accélérer celle-ci. Pour espérer accéder à des promotions dans des grades supérieurs, ils doivent soit réussir les concours internes soit espérer que leur travail et leur compétence seront un jour reconnus par une promotion au choix, mais celles-ci restent trop peu nombreuses pour dépasser l'objectif de sélection et devenir une véritable marque de reconnaissance à l'attention du plus grand nombre.

La CFE-CGC défend le principe que **tout agent ayant une carrière normale puisse bénéficier d'au moins une promotion dans sa carrière (déroulement sur 2 grades) hors concours ou examen professionnel bien sûr.**

Il y a encore trop d'agents qui attendent désespérément une reconnaissance après une carrière tout à fait honorable à l'Insee. Ils peuvent ne jamais bénéficier de promotions car ils se trouvent positionnés dans des postes ou des unités où les files d'attente sont longues. Nous demandons donc que les promotions soient prioritairement attribuées à la suite de réussite aux concours et examens et que les promotions au choix soient destinées en priorité aux agents qui ayant épuisé leurs possibilités de passer des concours, n'ont pas pu connaître les évolutions catégorielles auxquelles ils aspiraient à juste titre mais maintiennent cependant un travail de qualité reconnu par l'institut.

¹ Régime indemnitaire de fonction, sujétion, expertise et engagement professionnel mis en place dans la fonction publique depuis quelques années et à l'Insee en 2016 pour les agents de catégorie C et 2017 pour les agents de catégorie B.

Nous défendons aussi très fortement l'idée qu'à l'inverse pour des raisons de justice, **des agents ne puissent pas bénéficier de plus de deux promotions au choix** sauf situation exceptionnelle. Or, on a vu des situations allant jusqu'à 5 promotions au choix et sur place de surcroît ! La CFE-CGC de l'Insee préconise aussi d'examiner les fins de carrière comme cela se fait dans les autres directions du Ministère avec des promotions «coup de chapeau» dans la dernière année avant la retraite. Dans les cas exceptionnels où un agent ne pourrait pas en bénéficier, la hiérarchie se doit de lui en indiquer clairement les raisons.

Nous serons aussi très vigilants sur les taux de promotion à venir qui devaient être améliorés dans le cadre du PPCR de la Fonction publique.

La NBI devrait être utilisée plus largement pour compléter les mécanismes de reconnaissance des agents qui occupent des postes difficiles à pourvoir, lorsque les autres modes de reconnaissance ne sont pas disponibles, plutôt que de renforcer signes de reconnaissances de quelques-uns avec le risque d'engendrer une légitime frustration du plus grand nombre. Mais nous demandons de l'utiliser conformément à ce qui est prévu dans le texte durablement pour un juste retour pour la retraite et à un niveau suffisant pour des fonctions particulières.

La CFE-CGC regrette franchement que le CIA, prévu par les textes, ne soit pas mis en place à l'Insee comme au ministère pour les agents de catégorie B et C par refus des autres organisations syndicales car comme pour les enquêteurs cela conduit à supprimer les reconnaissances en uniformisant les rémunérations alors même que tous les travaux n'ont pas la même difficulté, ni la même urgence et que les services rendus par les agents méritent bien souvent une certaine différenciation. Il va être difficile de trouver des volontaires pour des tâches imprévues ou plus difficiles avec comme seule reconnaissance l'intérêt du service (exemple des enquêtes en ZUS ou QPV particulièrement difficiles)² ou pour des travaux à fortes contraintes de production comme la CFE-CGC l'a déjà constaté dans la dernière campagne des mobilités. La CFE-CGC redemande donc la mise en place du CIA pour les agents méritants comme ce sera le cas des catégories A avec des critères clairs et explicites pour les agents et avec transparence et retour d'informations sur les moyens distribués. L'administration ne distribue pas des bons points en catimini. Ne pas utiliser le CIA c'est aussi priver certains d'un complément de rémunération qui ne fait rien perdre aux autres puisque ce n'est qu'un bonus. Mais nous sommes les seuls à revendiquer ce bonus !

Sans chercher forcément à distribuer des « hochets » la CFE-CGC déplore que l'Insee n'utilise quasiment jamais, ou uniquement pour quelques managers de haut niveau, visibles à l'extérieur, les dispositifs de reconnaissance existants qui sont utilisés dans toutes les autres directions du ministère à savoir **les différents échelons de la médaille du travail**, les différents niveaux de l'ordre national du mérite et de la légion d'honneur. La cérémonie de remise de ces décorations permettrait souvent d'associer toute une équipe et de mettre en valeur le travail régulier et efficace de certains qui ne seront pas sur des listes bien trop réduites de promotion au choix. Il serait regrettable que les seuls décorés soient ceux qui gèrent ce dossier ! La gestion des ressources humaines nécessite plus d'empathie, d'esprit collectif et de recherche du bien-être des agents qu'elle gère. Le travail est une richesse mais les rapports humains peuvent en faire un épanouissement dès lors que l'on se préoccupe des personnes ou au contraire une souffrance. Quand la seule lettre signée du directeur général que reçoit l'agent est écrite et standardisée à l'occasion de son départ en retraite c'est un peu navrant même si on y ajoute de nouveau une médaille souvenir de nouveau au goût du jour!

2 Comme nous avons aussi demandé un bonus pour ces quartiers difficiles pour les enquêteurs mais que la direction n'a pas retenu

C'est seulement à l'occasion de son pot de départ que son chef éventuellement félicite l'agent pour le travail effectué. Le compte rendu du comité de direction cite pourtant parfois la qualité du travail d'une équipe qui a réussi un projet mais cela reste toujours très général et jamais individualisé. Une lettre de félicitation individuelle signée de son directeur marquerait les agents beaucoup plus sensibles à cette démarche qu'ils ne le disent par fierté, L'Insee répugne à utiliser le style emphatique qui permet parfois d'estomper les blessures dues à une carrière individuelle trop modeste au goût de ses agents et en comparaison d'autres pas plus méritants. La rigueur scientifique gardons-la pour les publications et études mais pour les rapports humains utilisons toutes les ressources du français et du savoir travailler ensemble.

Une réunion tenue sur ce sujet en groupe de travail du CTR a permis de constater que la mission ne faisait pas vraiment bouger les lignes. En effet, le rapport réalisé par l'Inspection générale a été présenté aux organisations syndicales le 20 juin 2017.

Cette présentation au regard des propositions de la CFE-CGC a été l'occasion pour la mission de l'IG de rappeler l'approche globale de la reconnaissance, ainsi que la pratique de cette reconnaissance :

- les leviers de la reconnaissance sont minés par une situation désormais bloquée ;
- l'importance des formes de reconnaissance non institutionnelles ;
- le management au quotidien ;
- les pistes pour une politique de reconnaissance ;
- les attentes des agents et des OS ;
- le savoir-faire des managers de proximité.

Le cadencement unique de l'avancement est l'une des mesures phare du PPCR avec l'abandon de la RDM (réduction de mois accélérant la carrière) comme une reconnaissance à usage immédiat (appréciation de l'année en cours) dans le cadre des tableaux d'avancement qui est ramené à la moyenne pour tous.

La mission soutient l'usage du critère fondé sur une **appréciation** de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel dans les tableaux d'avancement pour les catégories B : elle recommande 15 % de « excellent » et 45 % de « très satisfaisant » .

Les dispositifs de NBI suivants sont reconnus à l'Insee comme des outils de reconnaissance : NBI responsabilités particulières, NBI pour les opérations transversales, NBI pour les opérations locales.

Enfin un constat : le concours reste la voie royale de reconnaissance, et les examens s'appréhendent difficiles dans le cadre des acquis de l'expérience professionnelle.

GENEPI, jolie fleur des montagnes au goût amer, en cours de développement sera l'outil de gestion de la reconnaissance professionnelle, espérons qu'il apportera un peu de réconfort !

Le rapport propose essentiellement des évolutions sur le mode de management et le retour d'appréciations vers les agents (transparence, guide du manager, entretien professionnel) quelques mesures sur la RAEP (reconnaissance des acquis et de l'expérience) et le concours B1/B2. Le rééquilibrage pour ne pas dire clairement le transfert de la NBI des B vers plus de C. En effet, actuellement le saupoudrage de quelques points sur un grand nombre n'apporte strictement rien en termes de reconnaissance individuelle et rien pour la retraite.

Donc selon nous rien de concret beaucoup de bla-bla ou bonnes intentions et rien sur la feuille de paie excepté la NBI préconisée sur poste à responsabilité particulière et sur au moins 6 mois, ce que nous approuvons **mais aussi bien pour les C les B et les A** (grands absents à l'Insee de la NBI).

La CFE-CGC Insee demande à nouveau en conséquence que le CIA soit mis en œuvre à l'Insee pour toutes catégories et aussi l'attribution comme ailleurs de reconnaissances de fin de carrière, les médailles du travail demandées par notre direction pour ses agents méritants en étant une de ses composantes.

Cultiver la reconnaissance : le modèle des "petits radis roses"

« Une des plus belles histoires que j'ai entendue sur la capacité à faire un signe à quelqu'un dans le travail, c'est-à-dire lui montrer qu'il (ou elle) compte, est celle des petits radis roses.

Elle est racontée par un grand chef cuisinier multi-étoilé qui relate son apprentissage du métier. Il décrit ses débuts dans une immense brigade dirigée par un chef très prestigieux. Il explique que, tout jeune débutant, il est consigné à une tâche subalterne : celle de l'épluchage des légumes. Toute la journée donc, notre jeune marmiton épluche des légumes, dans un coin de la cuisine, tâche répétitive et ingrate qui en rebuterait plus d'un. Comment vaincre l'ennui et le désintérêt ? Comment ne pas succomber à la démotivation et arriver à sauvegarder la rigueur du geste ? Notre chef ne cache pas que le découragement guettait.

Mais, nous dit-il, le grand chef qui régnait sur la cuisine faisait deux choses qui maintenaient la motivation et l'envie des collaborateurs, sans avoir fait des études dans de grandes écoles de management.

Tout d'abord, il proposait à tous de regarder dans la salle à manger du restaurant les clients se délecter des mets qui leur étaient apportés, ce qui permettait à chacun de comprendre pourquoi il était là et de comprendre à quoi le plus modeste geste était un « maillon dans une chaîne ». L'épluchage des légumes prenait du sens quand le jeune apprenti les voyait apprêtés dans les assiettes et accompagnant des viandes ou des poissons succulents.

La seconde chose que faisait le grand chef de notre marmiton, était de se placer certains soirs à la sortie des cuisines pour dire au revoir mais surtout proposer un petit mot personnalisé à chacun. C'est ainsi que notre petit éplucheur de légume s'entendait dire à la fin d'une journée fatigante et obscure : « Bravo pour les petits radis roses ! » de la part du « grand chef », ce qui le remplissait de joie et de fierté. Il se sentait reconnu, et pleinement contributif de l'immense et complexe prestation que l'ensemble de la cuisine offrait.

Cette petite phrase prononcée avec bienveillance lui prouvait l'exigence d'excellence attendue par le « maître » et le tirait vers le haut, lui démontrait aussi qu'il existait comme une personne à part entière, et pas simplement comme le rouage d'une grande machine impersonnelle. Cette histoire des petits radis roses m'est restée.

Et je pose la question : en tant que collaborateur, avons-nous eu souvent droit à ce petit signe de reconnaissance, qui remet en marche le moteur de la motivation si souvent déclinant ?

Et, comme manager, savons-nous adresser ce signe à ceux et celles qui travaillent dans nos équipes ? Manager ce n'est pas seulement organiser les brigades pour que la cuisine tourne bien et que les meilleurs plats arrivent en temps et en heure sur la table des clients du restaurant. Manager, c'est aussi savoir remercier pour la qualité de l'épluchure des plus simples légumes ! Je souhaite à tout un chacun de trouver ses « petits radis roses ». »

Isabelle Barth, Cultiver la reconnaissance : le modèle des "petits radis roses"

BULLETIN D'ADHESION 2017

Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee...

....pour donner à la CFE-CGC, les moyens de poursuivre son action et pour soutenir le syndicalisme constructif et force de propositions qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité et de reconnaissance de la qualité professionnelle et des missions de service public.

Il suffit d'envoyer sa cotisation, par chèque à la CFE-CGC Insee à adresser :

**Au trésorier Michel Duée
Bureau 605
18, Bd Adolphe. Pinard
75675 Paris Cedex 14**

Les tarifs :

- stagiaires	25€
- retraités B et C	50€
- primos adhérents B et C, et B et C sur les 4 premiers échelons	50€
- retraités A et les primos adhérents A,	75€
- B et C de plus de 4 ans d'ancienneté et contractuels (hors A)	90€
- attachés et contractuels A	100€
- attachés principaux, chefs de mission et hors classe	120€
- administrateurs hors primos	120€
- administrateurs hors classe et inspecteurs généraux	150€

**rappel : les deux tiers de la cotisation font l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu sur justificatif du trésorier
la cotisation peut donner accès à une protection juridique et depuis 2015 à une assistance psychologique pour
prévenir les risques psycho- sociaux de l'adhérent et de sa famille.**

Merci de votre confiance

Bulletin à joindre à votre chèque :

NOM :-----

Prénom :-----

Corps :-----

Adresse professionnelle :-----

N° de téléphone :-----

Adresse mél (pour recevoir les informations) :-----

Adresse personnelle (facultatif):-----

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

Préfon

La retraite complémentaire des agents publics