

Commission administrative paritaire n°2
des administrateurs de l'Insee du 1/07/2020

Liminaire de la CFE-CGC Insee
(lue par Catherine Gilles)



Bonjour Mmes et MM les membres de la CAP des administrateurs.

Nous tenons la dernière CAP de promotion au choix des administrateurs la dernière selon les règles antérieures à la LTFP et qui seront en place en 2021 réduisant à néant le rôle des organisations syndicales. C'est aussi ma dernière CAP à titre personnel après 40 années de vie syndicale à travers l'ATI, l'UGA, le Snadige et la CFE CGC Insee où j'ai pu y vivre des moments de grande écoute et de satisfaction mais aussi des moments de grande déception. Nous avons négocié aussi beaucoup d'avancées statutaires et autres à cette occasion.

Nous espérons toujours, mais les échos entendus en CTM nous inquiètent fortement, que l'ouverture de discussions enfin sur les LDG directionnelles au plus tôt permettront de perpétuer un certain nombre de règles édictées en accord avec les OS depuis des années avec une certaine transparence. Celles-ci permettaient aux agents de gérer leur carrière en connaissance de cause et évitait le fait du prince par des éléments objectivés et des parcours reconnus par la diversité des postes occupés ce qui donnait globalement satisfaction.

Nous souhaitons rappeler que nous voudrions voir réviser les LDG mobilité avec des tableaux de mutation comme dans les grandes directions du ministère et particulièrement pour l'encadrement supérieur car nous soutenons que l'absence actuelle de règles autres que celles obligatoires ouvre la porte un jour ou l'autre à des nominations sans aucun garde-fou à l'Institut et que nos postes de cadres supérieurs et dirigeants sont ainsi en danger.

Nous rappelons aussi notre attachement à vérifier qu'il n'y a pas de discrimination de genre, d'âge ou des autres critères. Ce droit de regard essentiel au respect de règles de démocratie ne pourra plus être et nous espérons des jours meilleurs enfin je l'espère pour mes collègues. Tout le rôle même des syndicats est mis à mal à un moment où le dialogue et la discussion sont nécessaires et à notre avis ceux-ci étaient gagnant-gagnant, on s'en rendra vite compte car la suspicion sera à tous les niveaux, à juste titre.

La CFE-CGC Insee remercie la division mobilité et carrière pour la qualité des documents envoyés et leur clarté mais il manque certaines informations notamment les données genrées et le classement choisi alphabétique est beaucoup moins commode. Nous avons demandé l'an passé plus de statistiques par direction pour la direction générale, car nous avons pu constater qu'une direction est oubliée ces dernières années, elle l'est toujours. Nous aurions aussi voulu savoir quels candidats sont plutôt fléchés par l'administration pour la carrière d'attaché hors classe, et en connaître les critères qui ont changé chaque année, cela explique peut-être les candidatures non proposées. Mais hélas, toujours rien depuis l'année dernière alors que nous avons précédemment des discussions bilatérales ou en intersyndicale avec le DRH, l'opacité gagne encore. Nous avons déjà souligné dans nos échanges sur les mobilités que les LTFP visent clairement des économies de moyens par la réduction des procédures de contrôle par les OS et de dialogue social. Cela exige désormais, en plus d'un effort de transparence, des moyens complémentaires du côté de la RH sur laquelle se reporte la charge donc la division mobilités et carrières et la division pilotage du dialogue social et de la gestion des ressources humaines.

Nous nous alarmons du taux de promotion de femmes sur les 6 dernières années. La proposition de l'administration, avec seulement un tiers de femmes, était la plus faible en 2019 depuis 2015. Depuis 2013 c'est 43 hommes nommés contre 32 femmes. Pourtant, le vivier existe : 45 % des candidats sont des femmes avec des parcours aussi variés et méritants, mais le taux de promotion sur 5 ans n'est que de 38 %. Cette non parité est d'autant plus inquiétante que le corps des administrateurs est le corps le moins féminisé de l'Insee (34 % même les IG sont à 38 % bien que la promotion de 2019 soit très déséquilibrée 2 femmes sur 11, 5 sur 15 en 2020). La promotion au choix est le seul canal d'accès au corps sur lequel l'administration peut jouer pour redresser la barre et à l'inverse, elle accentue les inégalités. Nous demandons une politique volontariste sur la féminisation du corps, c'est mieux cette année peut être l'effet d'UNE secrétaire générale ! Les textes sur la parité femmes hommes, la discrimination et les nominations équilibrées ne semblent pas appliquées pour les administrateurs faute de poste fonctionnels. C'est pourtant dès ce niveau que se forme le plafond de verre pour la suite de la carrière.

Au sujet du rapport Thiriez nous rappelons notre position dans le cadre du groupe de la haute fonction publique dans lequel la section Snadige CFE-CGC siège et d'ailleurs je continuerai cette activité. Le Snadige s'exprimera à travers un prochain communiqué et rappelle son attachement à la reconnaissance de la catégorie A+, à la formation spécialisée et aussi à la nouvelle école de management bien nécessaire aussi aux administrateurs Insee et notamment pour leur parcours ultérieur.

Nous sommes interpellés par la réduction de 4 à 3 du nombre d'administrateurs au concours externe sans explication donnée. Y a-t-il encore un désengouement pour notre École ?

Nous souhaiterions dire ici que nous avons apprécié le DS permanent avec la nouvelle SG durant tout le confinement et les messages très humains de vous-même en particulier aussi le dernier que nous partageons sur ce sens du collectif de travail si bien exprimé compte tenu des situations individuelles qui peuvent être bien difficiles.

Nous voulons redire que la CFE-CGC Insee a oeuvré à la mise en place à l'Insee du télétravail. Nos vœux systématiques pendant plus de 10 ans qui étaient devenus un comique de répétition ont sans doute sauvé l'Institut du désert ou de la mise en danger de ses agents.

Cependant le tout télétravail n'est pas du tout notre souhait. Les difficultés rencontrées par les encadrants déjà souvent en surcharge pour garder le contact sans perdre d'agents et ne pas avoir de décrocheur, animer les équipes jongler donc avec la messagerie, le téléphone, zoom etc. La limite entre la vie personnelle et la vie professionnelle n'a pas été respectée au risque de provoquer de lourdes conséquences, burn out et atteinte à la santé mentale. Les encadrants en charge d'enfants ont dû faire des prouesses mais ont été oubliés souvent sauf des réunions où on a pu entendre des gazouillis sympathiques en fond mais qui ne facilitaient pas leur concentration. Un cadre doit certainement être défini pour ces situations exceptionnelles mais aussi une évolution sans attendre du cadre vers du télétravail ponctuel comme les textes le permettent désormais du moment que la situation est raisonnable au plus 3 jours et en accord plein entre l'agent et le supérieur hiérarchique qui gère l'équipe.

Nous voulons aussi souligner la grande réactivité de l'Institut et sa visibilité dans les sujets liés la crise du Covid 19, ce qui a fait la preuve de l'engagement des agents et de l'efficacité de travailler vite et en télétravail, même dans des conditions subies et très dégradées.

Enfin nous appelons de nos vœux la mise place décidée du Rifseep des catégories A à l'Insee comme pour les autres catégories avec les attachés cette année et les administrateurs et IG en 2021 au plus tard mais nous n'avons toujours pas les barèmes proposés.

À partir de 2021 nous n'aurons plus ces occasions privilégiées d'échanges sur la formation, l'avenir et les carrières des cadres supérieurs de l'Institut et suite à la réforme des CAP nous aurons en 2023 des CAP par catégorie, avec probablement 4 élus titulaires seulement pour nos trois corps de catégorie A, contre 11 élus aujourd'hui. Nous vous rappelons notre attachement à ces questions en particulier à la CFE-CGC. Sa section Snadige et ses élus sont à votre disposition pour en parler régulièrement.

Merci de votre attention.