

Commission administrative paritaire n°2
des administrateurs de l'Insee du 28/6/2021

Liminaire de la CFE-CGC Insee



Mesdames et Messieurs les membres de la CAP des administrateurs de l'Insee.

Nous tenons aujourd'hui la première commission administrative paritaire des administrateurs de l'Insee dans le nouveau champ des prérogatives fixées par la Loi de transformation de la fonction publique. L'ordre du jour de cette CAP se réduit à la seule approbation du procès verbal de la précédente CAP des administrateurs et ne porte sur aucun autre point, ce qui tend à limiter beaucoup le dialogue.

Concernant l'avenir des CAP après les élections de 2022 nous souhaitons rappeler ici la position de la CFE-CGC Insee. Notre demande initiale a été de soutenir la mise en place à l'Insee d'une CAP spécifique pour les corps des administrateurs et des inspecteurs généraux, présidée par le directeur général de l'Insee. La réglementation autorisait cette évolution mais elle n'a pas été possible, se heurtant à l'objectif de réduction drastique du nombre des CAP au Ministère. La CFE-CGC le regrette. Entre une seule CAP pour tous les agents de catégorie A à l'Insee et un dispositif de deux CAP, une CAP pour les attachés statisticiens à l'Insee et une CAP A+ au niveau du Ministère, la CFE-CGC Insee a formulé une préférence pour la seconde solution. Elle permet en particulier aux agents concernés de disposer d'un nombre plus élevé d'élus (10 contre 4) et d'une meilleure représentation des spécificités de chaque corps pour défendre leurs intérêts. La CFE-CGC Insee prend acte de la décision finalement retenue, qui va sans ce sens. Nous espérons qu'il sera néanmoins possible de maintenir à l'Insee un espace d'échange sur les sujets spécifiques aux A+. Quelle forme pourrait-t-il prendre ?

La CGC-CFE Insee renouvelle sa demande que soit mis en œuvre à l'Insee le Rifseep des administrateurs et des inspecteurs généraux de l'Insee. La date de consultation du CTR est sans cesse reportée et nous voudrions avoir votre avis sur les réelles chances de voir aujourd'hui ce dispositif aboutir à l'Insee. Le contexte marqué depuis quelques mois par la réforme de la haute fonction publique nous semble malheureusement propice à l'attentisme. Qu'en est-il ?

Sur la réforme en cours de la haute fonction publique, l'encadrement supérieur s'interroge et s'inquiète, par manque d'information. Nous vous demandons aujourd'hui une communication sur ce sujet. Nous nous interrogeons notamment sur le devenir du corps des administrateurs de l'Insee : va-t-il se fondre dans celui des administrateurs de l'État ? Dans ces conditions, comment pourrions-nous conserver nos spécificités techniques et l'exigence d'indépendance associée à nos missions ? À cet égard, que pensez-vous des filières métiers et allez-vous défendre cette notion ? Où sera placé le curseur en matière de fonctionnalisation des postes de l'Institut ? Comment voyez-vous l'articulation de la future Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) et l'Insee ? Pouvez-vous nous faire un état des lieux des informations dont vous disposez aujourd'hui ?

Nous voulons aussi vous donner aujourd'hui notre avis sur l'évolution de l'application du forfait que la direction souhaite étendre de manière obligatoire à l'ensemble des agents nommés sur des postes en comité de direction. Pour une grande partie des encadrants que nous représentons cette obligation est perçue comme une régression, c'est pourquoi nous n'y sommes pas favorables. Nos deux questions sur ce sujet sont : pourquoi ne pas laisser le choix ? Pourquoi aujourd'hui ?

Les cadres supérieurs sont confrontés aux mêmes difficultés que tous les autres agents en ce qui concerne la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. Le volume important d'heures écrêtées illustre pour nous cette difficulté et nous pensons que le fait de maintenir pour ceux qui le souhaitent un instrument de suivi de leurs horaires de travail est utile. Par ailleurs, le cycle hebdomadaire de 38h30 que vous avez accordé en 2019 a été perçu pour un grand nombre par une reconnaissance du travail effectué, en offrant une contrepartie concrète matérialisée par la possibilité de récupérer les heures supplémentaires. L'année 2020, fortement perturbée par la crise sanitaire, ne donne pas la possibilité de dresser un bilan réellement objectif de la mise en place de ce nouveau cycle pour les A+. En tout cas le bilan social n'affiche-t-il aucune donnée sur le recours à ce cycle de travail : avez-vous des informations ? Si vous imposez ce passage obligatoire au forfait pour les agents nommés sur des postes en comité de direction, allez-vous augmenter significativement le nombre de jours de congés associés au forfait, actuellement de 44 jours ?

Nous vous rappelons enfin la demande formulée par la CFE-CGC Insee au CTR de juillet 2020 et réitérée depuis de disposer de statistiques sur l'encadrement dans le bilan social annuel, au-delà de la seule approche issue de la nomenclature des métiers et de la Gpeec. Pour mieux cerner les problématiques de l'encadrement dans ce moment charnière pour nos organisations et le contexte particulier de la montée en charge du travail que l'on qualifie aujourd'hui d'hybride, nous demandons des statistiques sur les encadrants par corps et nombre d'agents encadrés, ventilées selon le rattachement, à la DG ou aux DR.

Merci de votre attention.