



Déclaration liminaire des élus CFE-CGC
CAP des attachés statisticiens du 10 octobre 2019

Bonjour,

Nous vous remercions pour l'envoi des documents nécessaires à cette CAP, dans les délais pour la plupart. Un point de forme, nous nous étonnons de la retenue 3 qui doit valider un CR de réunion avec des représentants des OS qui ne sont pas ceux de la dite réunion.

En ce qui concerne les promotions en AP, la logique des propositions de l'administration pour la nomination au choix d'attachés statisticiens principaux nous semble relativement compréhensible : elle consiste à proposer systématiquement des attachés classés en tête des propositions des services. Mais ce processus de proposition des services, étape décisive pour l'accès au principalat, nous semble plus obscur. Ainsi comme déjà signalé, certains services ne proposent qu'une personne pour 10 à 15 postulables, alors que d'autres vont jusqu'à un sur 4 ou 5. Ces écarts de pratiques ne garantissent pas les mêmes chances à tous les agents. Des agents sans véritable mobilité fonctionnelle sont aussi proposés de façon curieuse quand on connaît la concurrence forte sur ce passage.

De plus le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, principe issu du protocole PPCR, ne semble pas appliqué cette année ni connu des services.

L'article 2 du décret n° 2017--722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle des fonctionnaires éligibles à un avancement de grade est-il appliqué à l'Insee ? La vérification systématique des agents bloqués en fin de premier grade, d'autant plus lorsqu'ils sont arrivés en fin de carrière, doit être faite pour corriger des anomalies. Ainsi nous souhaitons que des attachés oubliés des propositions des services puissent être promus pour rectifier ces injustices et nous vous avons soumis un dossier à ce sujet en particulier.

Et à l'inverse des attachés ayant déjà obtenu une promotion au choix au moins sont parfois choisis au détriment d'autres qui sont arrivés directement après concours externe et stagnent à leur niveau actuel. Cela recouvre environ la moitié des promotions proposées.

D'autre part, la présence de la colonne « observations » sur la liste des agents proposables nous interpelle. Les mentions qui figurent dans cette colonne (date de radiation des cadres, « ancien militaire » ou date de fin de CLD) ne sont en aucun cas des critères d'attribution du principalat mais nous semblent de nature à stigmatiser ces candidats. D'ailleurs, aucune des douze nominations que vous proposez ne comporte de mention dans cette colonne. Nous rappelons que la date de la CAP ne doit pas non plus pénaliser la promotion d'agents partis cette année en retraite dès lors qu'ils ont fait au moins 6 mois.

Pour 2020, nous avons bien noté que vous aviez programmé des réunions d'échanges avec les représentants élus du personnel et des réunions de présentation des affectations dans le processus de mobilité des cadres A en 2020 et nous vous en remercions. Nous demandons à être associés étroitement et rapidement à l'élaboration des lignes directrices de gestion concernant les CAP, dans le cadre de la nouvelle loi de transformation de la fonction publique. Le projet de décret sur l'évolution des attributions des CAP prévoit notamment une plus grande transparence des critères de promotion et de mobilité, nous y sommes favorables et nous veillerons à ce que cette transparence soit mise en oeuvre effectivement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Nous nous étonnons qu'aucune réunion de dialogue social n'ait encore été programmée sur ce sujet alors que le décret d'application, pour les mobilités notamment, entrera en vigueur en janvier 2020 !

Concernant le Rifseep des A, nous restons également mobilisés et si son application semble se profiler pour les attachés statisticiens sans concertation suffisante, nous sommes particulièrement inquiets pour les administrateurs et les IG pour lesquels aucun élément de calendrier n'est plus avancé. Quelles sont vos intentions sur ce point sachant qu'il doit y avoir une certaine cohérence entre les primes des attachés principaux occupant des postes d'administrateurs et les administrateurs eux-mêmes ?

Nous rappellerons aussi que nous souhaiterons que les promotions permettent également la valorisation du management bienveillant qui pour nous est aussi le signe d'une réussite professionnelle.

Merci de votre attention.