

Commission administrative paritaire n°3
des attachés statisticiens de l'Insee du 9/7/20

Liminaire de la CFE-CGC Insee



Mesdames et Messieurs les membres de la CAP des attachés statisticiens.

Nous tenons aujourd'hui la dernière CAP de promotion au choix dans le corps des attachés et pour le passage à la hors classe et à l'échelon spécial. C'est l'occasion de souligner l'importance à nos yeux de l'implication des élus dans le processus de promotion.

Nous voulons dire à quel point les documents et les tableaux nominatifs que vous nous transmettez sont précieux. Recevez nos remerciements pour cet important travail effectué une fois encore pour cette réunion.

L'examen de ces documents nous permet d'exercer en amont un contrôle, d'apporter aux agents des éclairages sur la procédure et des garanties sur son déroulement équitable, en assurant un rôle de garde-fou.

La suppression des prérogatives des CAP en matière de promotion ne permettra plus aux élus représentants le personnel d'exercer ces missions pourtant indispensables. Si l'administration commet une erreur, par exemple en n'enregistrant pas une candidature ou en écartant à priori un candidat qui remplit les critères statutaires pour une promotion, qui s'en apercevra ?

Nous savons M. le Président, votre attachement à cette procédure d'échange, vous nous l'avez exprimé à plusieurs occasions. Nous allons subir collectivement cette évolution dont nous ne voyons pas d'autre objectif que celui de réduire le « coût » du dialogue social : moins de réunions, moins d'élus, moins de charge pour l'administration puisque ne subsistera qu'une seule CAP avec 4 élus titulaires pour tous nos corps de catégorie A. Mais à quel prix pour les agents ?

Nous vous demandons donc ici, comme l'ont fait par ailleurs nos élus en CAP A+ et en CTR, que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion des promotions s'accompagne à l'Insee d'un effort de transparence accru sur les règles de gestion. Un effort issu d'une construction collective par le dialogue social.

Nous demandons en particulier que soient affichées clairement les règles et les critères de promotions pour permettre aux agents de disposer d'un outil dans la construction de leur parcours professionnel.

Cette demande de transparence vise, au-delà de la défense des intérêts individuels à préserver la confiance que les agents ont dans l'Institut. Nous craignons les répercussions négatives de cette évolution, à terme, sur l'engagement des agents et sur le fonctionnement de nos collectifs de travail.

La promotion de B en A est emblématique de cette exigence de transparence. La carrière de contrôleur est aujourd'hui un véritable parcours du combattant avec deux grades à franchir avant d'être proposable à la catégorie A. Vous indiquez qu'occuper un poste de niveau A n'est pas une condition nécessaire pour le passage en attaché mais elle l'est en pratique : 80 % des proposés à la promotion pour cette CAP occupent ou vont occuper à très court terme un poste de niveau A. C'est une idée enracinée dans l'esprit des agents. Avec les possibilités offertes par la PEP, nos collègues ont un nouveau motif d'inquiétude. Quels débouchés aujourd'hui pour eux ? La demande est forte pour un effort de transparence : les LDG sont pour cela une opportunité.

Pour la promotion à la hors classe, comme nous l'avons signalé l'an passé, le marquage des postes à responsabilité nous interpelle. Pourquoi certains postes d'encadrement ne sont-ils pas considérés comme étant d'un niveau de responsabilité suffisant ? Les agents n'ont pas connaissance de ce classement pourtant de nature à orienter leur parcours professionnel. Les critères sur lesquels il est fondé demeurent pour nous opaques. C'est un sujet essentiel qui devrait faire l'objet d'une discussion spécifique dans le cadre du dialogue social, pour un affichage transparent pour tous les agents. Autre opportunité pour les LDG.

Concernant la promotion à l'échelon spécial, nous vous remercions pour les informations plus détaillées que les années passées qui représentent une partie des éléments que nous avons demandés sur les attachés hors classe. Nous saluons aussi l'effort effectué, encore insuffisant, de proposer de promouvoir 9 personnes, sur les 21 promotions permises par les statuts.

L'accession à l'échelon spécial pose pour nous le sujet des déroulés de carrière des attachés hors classe qui ont du mal à se positionner par rapport aux niveaux de postes proposés. De ce fait, les déterminants du choix pour l'accès à cette voie sont flous. Vous proposez à cet égard dans les documents de cette CAP des pistes de réflexion et nous vous en remercions, mais ce pas suffisant et surtout circonscrit aux membres de la CAP. Dans quel cadre ce sujet pourrait-il être abordé ?

Enfin, nous voulons revenir sur un sujet qui nous tient à coeur, celui des missionnaires. C'est un sujet que DMC a pris l'initiative de soulever en dialogue social le 23 avril concernant les mobilités, pour souligner leurs difficultés à retrouver un poste, et l'on sait le poids du parcours professionnel dans la promotion. Nous l'avons de notre côté abordé récemment pour le Rifseep, pour savoir sur quel niveau de poste les agents étaient situés en regard de la prime IFSE ; nous n'avons d'ailleurs pas obtenu de réponse pour les attachés hors classe. Concernant les promotions, nombre d'agents en mission se voient indiquer qu'ils ne peuvent être proposés au motif qu'ils n'occupent pas un poste de structure. Cet argument constitue-t-il un critère ?

Merci de votre attention.