

Le 25/05/2020

En 40 ans de vie syndicale, nous avons co-construit avec l'administration, en matière de mutation des attachés et des administrateurs, un dialogue social concret, "gagnant-gagnant" quels que soient nos dirigeants. Par notre action syndicale, nous avons obtenu une procédure claire que nous avons enrichie d'année en année de diverses informations explicatives, d'échanges entre OS élues en CAP et DRH, et par la mise en place de dossiers très fournis élaborés par l'administration et transmis aux OS pour optimiser les mutations et promotions. Même si nous n'étions pas toujours d'accord, nous nous exprimions et nous étions souvent entendus.

Avec les lignes directrices de gestion (LDG) de l'Insee aujourd'hui minimalistes en regard de ce que la plupart des autres administrations ont produit, y compris au sein des Ministères économiques et financiers, nous n'avons désormais plus que :

- la liste des postes
- la liste des affectations

Et désormais aucune info individuelle, plus aucun dialogue avec la DRH. C'est la voie ouverte au fait du prince sans aucun contrôle possible. On s'en remet à quelques personnes avec toutes les dérives potentielles possibles. Pour un Institut qui prône la mise en œuvre d'une déontologie stricte et la transparence sur ses méthodes, on pourra s'étonner qu'en matière RH il n'y en ait désormais aucune.

Pour les postes administrateurs hors classe et supérieurs, on procède au fil de l'eau, avec comme seule contrainte, 15 jours entre la publication et la décision de nomination !!! Cela évitera juste la nomination de la moitié du comité de direction au cours d'un seul comité de direction. Aucun critère, même pas de corps ou d'expérience ou autre, seulement le profil sans aucune définition et affichage des critères qui conduisent aux décisions.

L'Institut ne semble pas se rendre compte qu'il se met en danger. Le clientélisme pourra s'y exercer à loisir. Que se passera-t-il si à un moment donné, la récente loi de transformation de la fonction publique (LTFP) le permettant, sont mis en place à la tête de l'Institut des dirigeants qui ne relèvent pas des grands corps de l'Insee ou de l'État ? Défendront-ils l'Institut ? Ils pourront nommer qui leur chante aux postes d'encadrement supérieur. Sans obligation de rendre compte, plus aucun garde-fou.

En ces périodes tourmentées où l'anticipation et les principes de précaution ont manqué, la LTFP appliquée aux mutations et nominations et l'an prochain aux promotions telles quelles à l'Insee aura de très lourdes conséquences pour l'Institut, en l'absence de transparence et de procédure sécurisée. Un jour ou l'autre, c'est certain, tout sera possible à quelques-uns... On ne pourra pas dire qu'on ne le savait pas.

Plus que jamais je vous encourage à informer vos représentants de votre avis sur ces sujets et à nous soutenir pour nous permettre de relayer avec poids vos demandes et besoins d'informations. Nous demandons avec force le rétablissement d'un maximum de transparence et de précisions sur les mécanismes de gestion des carrières dans les LDG. Ce sont des sujets clés de la carrière des agents de l'Insee, leur gestion doit être exemplaire.

Portez vous bien,

Catherine Gilles

Vice-présidente de la CFE-CGC Insee et vice-présidente de la fédération CFE-CGC des MEF