



La CFE-CGC à l'écoute des attachés statisticiens

Lors de la précédente mandature, forts du soutien des électeurs qui nous ont accordé 22,5 % des suffrages en 2018, nous avons participé activement à toutes les CAP des attachés statisticiens :

- En vérifiant la conformité des projets de mobilité et de promotion de la Direction de l'Insee, lorsqu'ils relevaient de la CAP, jusqu'en 2020 pour les mobilités et jusqu'en 2021 pour les promotions.
- En vérifiant le respect des droits des agents en regard des recours exprimés ou des sanctions prononcées par l'administration.
- En interpellant systématiquement la Direction par nos liminaires et nos communiqués sur de nombreux sujets concernant le corps. Nous avons notamment été particulièrement attentifs aux évolutions indemnitaires et statutaires.

Pour la prochaine mandature, nous continuerons de faire entendre notre voix, en nous appuyant sur notre réseau de sympathisants constitué à la DG et dans les Directions régionales et qui nous éclaire en continu sur les sujets que nous avons investis de longue date :

- **La carrière**

La CFE-CGC Insee suit avec une grande attention les évolutions concernant la carrière des attachés statisticiens. Nous continuerons de demander à l'administration des données chiffrées sur les promotions et l'avancement. Nous veillerons à des promotions justes, répondant à des critères les plus objectifs possible, en interpellant la Direction chaque fois que nécessaire.

Concernant les carrières, nous sommes favorables :

- au **maintien des postes hors de l'Insee et en particulier dans les SSM**, pour enrichir les déroulés de carrière et les compétences des agents ;
- au **maintien de la carrière en « Y »** pour éviter que le grade Hors classe ne devienne un passage obligé pour accéder au corps des administrateurs mais corresponde bien à une évolution de carrière spécifique ;
- à une **réflexion sur les fins de carrière** pour que soit prise en compte au mieux l'expérience et l'éventuelle usure des collègues les plus âgés dans un monde professionnel en perpétuelle accélération ;
- à une **attention particulière aux possibilités de promotion en principal** pour les agents bloqués au dernier échelon depuis au moins 3 ans ;
- à la mise en place d'**échelons supplémentaires pour la grille indiciaire** des attachés de classe normale, au sommet de laquelle de nombreux collègues stagnent et en regard du tassement des grilles indiciaires.

- **L'accompagnement et le conseil**

La CFE-CGC Insee n'est pas satisfaite de l'évolution récente de la Division Mobilité et Carrières (DMC), devenue Mobilité et Encadrement (DME). La disparition du mot Carrière n'est pas anodine. Nous nous interrogeons sur les moyens de l'administration pour continuer à remplir humainement sa mission de conseil en carrière et d'accompagnement des agents. Nous demandons le maintien de ces fonctions au sein d'une **unité de pilotage centralisée et renforcée** du Département des Ressources Humaines.

• Les mobilités

La CFE-CGC Insee continuera de veiller au **bon déroulement des campagnes de mobilité** par tous les moyens dont elle disposera : modification et respect des lignes directrices de gestion, notifications à l'administration, etc.... Nous continuerons d'interpeller la Direction sur la possibilité de créer **davantage de postes à distance** pour permettre une meilleure adéquation des besoins des unités aux compétences disponibles.

• Le Rifseep

Favorable à la mise en œuvre du Rifseep pour tous les agents dès le début des discussions en 2017, la CFE-CGC Insee s'est battue pour que les cadres A en bénéficient. Cela a permis le **déploiement d'une enveloppe budgétaire supplémentaire** pour abonder le dispositif indemnitaire des attachés et surtout une **plus grande transparence**, le dispositif de primes précédent étant opaque et injuste. Nous souhaitons que le barème de l'IFSE soit appliqué à tous les attachés statisticiens, y compris ceux occupant des postes de mission.

Nous continuerons à nous mobiliser sur ce sujet pour lequel nous demandons une **évaluation du dispositif actuel**. Nous souhaitons une **plus forte progressivité des barèmes** pour améliorer la reconnaissance de la prise de responsabilité, en particulier l'encadrement, ainsi qu'une **revalorisation globale** en regard de l'inflation actuelle.

• Le diplôme d'ingénieur

La question de l'attractivité du recrutement est au cœur des réflexions conduites autour de la formation initiale des attachés. Dans un environnement administratif qui va être de plus en plus ouvert et concurrentiel, la CFE-CGC Insee est très favorable à la **mise en place d'un diplôme d'ingénieur pour tous les attachés sortants de l'Ensaï**.

Un diplôme bac+5 pour tous, à l'instar d'autres écoles formant des ingénieurs civils et des fonctionnaires, permettrait d'avoir **des carrières plus variées et mieux valorisées**, d'être **mieux reconnus** hors et au sein du SSP dans le contexte d'une mobilité interministérielle accrue, de **rejoindre les corps de la haute fonction publique** au regard de la réforme actuelle et enfin, pour ceux qui le souhaitent, de faire des allers-retours public-privé.

**En 2022, je soutiens par mon vote la CFE-CGC Insee
du 1er au 8 décembre 2022 !**

RETROUVEZ SUR
NOTRE SITE

- [Profession de foi CFE-CGC à la CAP des attachés statisticiens, octobre 2022](#)
- [Les liminaires de la CFE-CGC en CAP des attachés statisticiens de 2019 à 2022](#)
- [Campagne de mobilité 2021/2022 : des risques pointés par la CFE-CGC, avril 2022](#)
- [Un diplôme d'ingénieur pour les futurs attachés issus de l'Ensaï ? La lettre de la CFE-CGC de l'Insee, mars 2022](#)
- [La CFE-CGC demande une CAP spécifique pour les attachés statisticiens, février 2021](#)
- [Le Rifseep des attachés statisticiens : une nouvelle ère pour les primes, novembre 2020](#)

