



[:D675-Syndicat national CFE-CGC@insee.fr](mailto:D675-Syndicat national CFE-CGC@insee.fr)

Timbre Y501-18 Bd Adolphe Pinard 75675 Paris cedex 14

Le nouveau régime indemnitaire ou primes des attachés, des administrateurs et des inspecteurs généraux de l'Insee

Juin 2017

Le 29 mars était prévu un CTR dans lequel devait être discuté le RIFSEEP des catégories A de l'Insee (RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Il s'agit de la refonte complète désormais obligatoire de tous les régimes indemnitaires de tous les corps de catégories A de l'Insee, attachés, administrateurs et inspecteurs généraux. A ce CTR a été traité celui des catégories B (les contrôleurs) aligné sur les corps équivalents des ministères économiques et financiers.

A 19h15 le 29 mars, le sujet des A n'avait toujours pas été abordé, tous les autres représentants syndicaux donc hors la CFE-CGC ayant demandé son report en fin de réunion, avec l'accord de notre direction !!! Ceci montre le peu d'intérêt qu'ils portent à ce sujet... Nos représentants élus CFE-CGC à ce CTR se sont donc émus de cet état de fait et ont demandé un groupe de travail ad-hoc sur ce sujet-clé pour l'ensemble des cadres de l'Institut et des SSM.

La CFE-CGC Insee avait d'ailleurs préparé les vœux suivants qui n'ont pas été examinés et encore moins mis au vote.

Vœu n°1

« Les élus en CTR demandent qu'un groupe de travail réunissant l'administration et les représentants du personnel soit constitué au plus vite sur la mise en place du RIFSEEP pour les agents de catégorie A. »

Vœu n°2

« Les élus en CTR demandent qu'un groupe de primes supplémentaire soit mis en place pour les administrateurs, entre les groupes 1 et 2. Ce groupe serait prévu pour les chefs de petits et moyens SSM et pour les experts de haut niveau et chefs de projet, éventuellement pour d'autres fonctions en SSM ou à l'Insee. »

Vœu n°3

« Les élus en CTR demandent que le passage au RIFSEEP soit l'occasion de revoir la cotation des postes d'encadrement en SSM. »

Vœu n°4

« Les élus en CTR demandent que l'alignement du montant des primes des agents de l'Insee sur celui de l'administration centrale de Bercy soit respecté et mis en œuvre au plus vite. »

Vœu n°5

« Les élus en CTR demandent qu'à chaque groupe de primes soit associée la liste des postes correspondants, et que cette liste soit transmise aux représentants du personnel. »

Vœu n°6

« Les élus en CTR demandent que les montants exacts des niveaux d'IFSE par groupe, par grade et par échelon soient fournis aux représentants du personnel et non pas seulement des plafonds parfois éloignés des niveaux de primes réels. »

Vœu n°7

« Les élus en CTR demandent que les montants d'IFSE pour le groupe 1 des attachés soient alignés sur ceux du groupe 2 des administrateurs, et que les montants d'IFSE pour le groupe 2 des attachés soient alignés sur ceux du groupe 3 des administrateurs, afin d'éviter des arbitrages financiers lors du choix d'un candidat pour un poste donné. »

Vœu n°8

« Les élus en CTR demandent que des informations soient fournies au plus vite aux représentants du personnel sur la manière dont l'administration envisage de mettre en place le CIA »

Vœu n°11

« Les élus en CTR demandent que l'ensemble des agents de catégorie A bénéficient du même montant de sujétion géographique et que celui-ci soit revu à la hausse. »

Vœu n°12

« Les élus en CTR demandent que le passage au RIFSEEP soit l'occasion de revoir le différentiel de primes entre informaticiens et non-informaticiens. »

Vœu n°13

« Les élus en CTR demandent que les effectifs-cibles des différents groupes de primes soient fournis aux représentants du personnel, notamment en ce qui concerne le groupe 1 des attachés. »

Un GT a effectivement été convoqué suite à notre demande et s'est tenu le 18 avril.

Le document de travail joint a été fourni à cette occasion par l'administration.

Il faut savoir qu'à l'Insee nous avons 3 trains de retard.

- Nous avons demandé la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultats) depuis 2007, laquelle avait permis une revalorisation des corps équivalents de Bercy ; elle n'a jamais été mise en œuvre à l'Insee.
- Nous avons dans la foulée perdu le bonus qui permettait aussi d'abonder les régimes indemnitaires dans les situations individuelles difficiles.
- Et maintenant nous devons mettre en place par obligation le RIFSEEP, déjà mis en œuvre à Bercy pour les corps équivalents d'attachés et d'administrateurs relativement aisément et depuis plusieurs années.

En effet, le passage de la PFR au Rifseep était une simple transposition car l'opération délicate de la PFR, à savoir la classification des postes, avait déjà été réalisée à Bercy, ce que l'Insee s'est toujours refusé à faire, laissant libre cours aux adaptations des montants de primes à la tête du client.

À l'Insee nous n'avons rien de clair !

Le système actuel historique et remontant aux fondamentaux de 2002 n'existe nulle part ailleurs car il ne respecte plus la réglementation. Nous sommes censés avoir :

- une PR : Prime de Rendement (18 % du traitement de l'échelon terminal de grade),
- une IFTS : indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (8,33 % du traitement),
- une ACF: allocation complémentaire de fonction qui est basée sur un nombre de points se rapportant aux responsabilités, que multiplie une valeur du point qui a évolué de 2002 à 2008 et n'a plus bougé depuis,
- une ACF responsabilité particulière publiée pour certaine fonctions.

Les deux premières primes augmentent mécaniquement suite aux revalorisations du traitement ou de la valeur du point. Cela ne devrait avoir aucune conséquence sur les autres types de primes.

Or, depuis les années 2010, à l'Insee se pratique les vases communicants, car l'ACF diminue d'autant lorsque la PR ou l'IFTS augmentent ! Une « judicieuse » invention du DRH de l'époque pour faire des économies!!!

Par ailleurs cette ACF peut augmenter ou diminuer selon la modulation, voire être portée à 0 selon les volontés du DRH.

Nous réclamons donc depuis des années :

- **La transparence des régimes indemnitaires et leur régularité juridique** (des voeux CFE-CGC ont été votés à l'unanimité en CTR sur ce sujet), transparence que nous avons obtenue en 2002 et qui n'a pas cessé de dériver depuis. Au moment où l'on parle de transparence de la vie politique, on n'imagine pas que cela puisse encore exister, il s'agit de la paye de fonctionnaires d'État !
- **L'alignement sur les corps équivalents de Bercy obtenu de longue lutte pour les A** dans les années 2000, et désormais nous avons de nouveau décroché. Les C et B ont eux été alignés respectivement en 2016 et 2017.
- **Que la fonction soit décorrélée du grade** : pour une fonction donnée la prime de fonction doit être la même quel que soit le grade de l'agent qui occupe le poste (actuellement prime de moitié parfois ou toute autre invention!)
- **Une revalorisation du fait du non passage à la PFR** pourtant réclamée maintes fois et donc que notre direction défende mieux ses cadres dévalorisés pendant des années par rapport aux autres cadres de Bercy qui ne sont pas plus qualifiés ou pressurisés au travail ! En effet, à Bercy, le passage à la PFR a fait l'objet d'une revalorisation des primes.

Un rapport a été réalisé par l'inspection générale compte tenu de la situation totalement opaque et inextricable obtenue par sédimentation de pratiques non écrites et bien souvent le fait du prince.

Ce rapport n'a jamais été rendu public dans aucune version même édulcorée, c'est peu dire de son contenu explosif. Nous avons su que pour les attachés et les administrateurs, il était impossible d'expliquer nombre de situations individuelles dans les 2 sens : mauvais traitement de personnes ou surabondance de prime pour certains!

Nous continuons de demander sa diffusion aux organisations syndicales représentatives du personnel, et consultées sur le sujet par l'inspection générale.

Mais sans attendre ce rapport, nous avons pu nous-mêmes constater les écarts totalement injustifiés entre les rémunérations, à grade et parcours équivalents, et les contentieux se sont multipliés pour faire droit !

Nous attendons du RIFSEEP

- la remise à plat complète du système actuel,
- la transparence par des barèmes liés au grade, échelon et ancienneté
- des primes de fonction claire
- et s'il reste des moyens, un bonus pour les situations particulières difficiles, à définir précisément.

Nous avons réitérée notre demande de la liste des postes avec le groupe prévu par la direction ; au moins on saura à quoi s'en tenir et on ne découvrira plus après coup sa rémunération s'il ya bien un affichage du groupe de fonction dans la fiche de poste : niveaux attaché, attaché confirmé, attaché principal, attaché principal hors classe, administrateur, administrateur hors classe, inspecteur général inspecteur général exceptionnel croisés avec des fonctions en 4 groupes comprenant des fonctions claires de direction de projet, d' expertise, d'encadrement de service, d'adjoint, d'études etc,

Ces primes doivent aussi intégrer la qualification informatique ou d'autres dont il faut conserver la reconnaissance. Elles ne comprennent pas la NBI et l'IMT qui s'ajoutent. Nous demandons aussi à cette occasion la réouverture du dossier NBI qui exclut de façon totalement discriminatoire à l'INSEE tout l'encadrement intermédiaire attachés et administrateurs qui ne sont pas directeurs ou chefs de département. Nous sommes rejoints par d'autres OS mais la direction ne bouge pas. Là aussi du jamais vu : ailleurs tous les corps peuvent bénéficier de NBI fonctionnelle qui sert pour la retraite au prorata du temps passé sur ces postes et permet des reconnaissances de fonctions particulières comme cela existe pour les C, les B (hors postes informatiques) et les postes de directions à l'Insee .

Lors de la réunion du 18 avril, nous avons redemandé toutes ces informations et demandé aussi une bilatérale sachant que les autres organisations syndicales sont contre le RIFSEEP par principe, ou non représentatives des catégories A à l'Insee.

Nous avons notamment lors de cette réunion suggéré un groupe de fonction supplémentaire pour les administrateurs **entre les groupes 1 et 2 sans diminution des groupes actuels bien évidemment** sinon ce serait absurde et permettant de régler de nombreuses situations et la prise en compte de fonctions particulières des attachés adjoints en région par exemple. Nous exigeons également la liste des situations individuelles anonymisées puisqu'un barème a été mis au point par le DRH et fourni uniquement sous forme de graphique, afin de connaître les écarts entre la situation actuelle et future par agent.

Il est clair que, pour la CFE-CGC Insee, personne ne doit perdre ni à l'entrée ni plus tard à fonction égale, c'était bien la condition du passage au RIFSEEP, au contraire il y a un certain retard à rattraper. Et ceci sans l'artifice de l'indemnité compensatrice qui disparaît à la première mobilité car à l'affichage, la rémunération est maintenue à l'euro près nous dit on à la mise en place du nouveau système mais ensuite, qu'en est il ? Sans cette information c'est l'opacité une nouvelle fois organisée !

Plus aucune nouvelle depuis ce jour et un GT programmé le 20 juin pour nous donner le dossier qui devrait partir au guichet unique. Autant dire qu'à ce stade il sera déjà bouclé vu la complexité de la procédure du guichet unique qui est un véritable parcours du combattant (DGAFP, Budget, Conseil d'État voire arbitrage Matignon). Un CTR est également prévu en octobre 2017 pour mise en place en janvier 2018 en paye ! A ce stade d'avancement du dossier aucune concertation ou possibilité d'amendement. Nous apprenons de plus que des directeurs ont sous le coude la liste des agents qui seront gagnants ou perdants avec des montants que l'on dit parfois considérables.

Nos dirigeants à l'Institut ignoreraient donc tout du travail de négociation ou alors seulement sous la menace. Les enquêteurs et les OS ont bénéficié en leur temps de tous les détails des situations individuelles pour le NCEE après maintes demandes mais c'est plus que normal, il s'agit de la paye à la fin du mois ! Pour les cadres A nous devons aussi en disposer.

Les cadres sont pressés encore et encore, on ne fait pas les arbitrages de travaux avec de moins en moins de moyens et en face aucune reconnaissance, voire des baisses de rémunération envisagées.

Quand on sait déjà les retard pris sur les revalorisations statutaires : pour les attachés, 5 ans après ceux de Bercy et encore en attente de la fin de réforme PPCR (Statut PPCR A type validé enfin au conseil d'État et à présent dans le méandres de la revalidation et des signatures ministérielles ; pour les administrateurs, toujours pas le Graf obtenu en 2012 par les administrateurs civils

et toujours pas le dernier échelon d'administrateur obtenu en 2017 ni celui des inspecteurs généraux de tous les corps d'inspection désormais.

Mais jusqu'où va aller notre direction ?

Il s'agit de vos rémunérations durables. Car ce que l'on ne veut pas nous dire c'est que oui au départ personne ne perd : les maltraités depuis des années vont être valorisés mais donc pourquoi étaient-ils maltraités ? Et les trop bien traités vont conserver leurs acquis... jusqu'à changer de poste même en restant sur le même groupe... non ce n'est pas éternel ! Un conseil si c'est votre cas ne bougez plus !!! Et la mobilité à l'Insee va en prendre un coup...Elle est déjà en train de se scléroser faute de débouchés et redéfinition de postes hors classe par exemple.

Bien sûr nous demandons que hors bonus individuel (le CIA, seconde composante du RIFSEEP) le barème tienne compte au maximum de la réalité d'aujourd'hui améliorée de la PFR car c'est loin d'être la panacée à l'Insee qui est bon dernier des Ministères économique et financier. Et s'il reste des moyens on fera du bonus que nous ne refusons pas contrairement aux autres OS. Mais les barèmes de base doivent éviter le plus possible les compensatrices. Et l'Insee une fois encore voudrait plus de bonus que partout ailleurs et moins de socle (c'est-à-dire de primes garanties) pourquoi selon vous ? Pour continuer à distribuer les bons et les mauvais points dans l'opacité!

Il va falloir sérieusement se mobiliser pour être enfin entendus et pour ne pas en prendre pour 20 ans, le moment est historique! Nous exigeons :

- **les postes identifiés par groupe**
- **la liste des situations individuelles simulées anonymisées avec les écarts en plus et en moins**
- **les barèmes détaillés par corps grade échelon et les barèmes par fonction et groupe détaillé ce qui constitue l'IFSE (indemnité de fonction, sujétion et expertise)**
- **les bonus avec leurs critères (CIA complément indemnitaire annuel)**

Nous nous opposerons à cette réforme qui serait régressive en l'absence de ces données et d'une véritable négociation sur pièces. Il faudra des moyens supplémentaires pour faire rentrer les errements antérieurs dans un système que nous appelons de nos vœux lisible et cadré.

En clair pouvoir de nouveau comprendre et vérifier notre rémunération et feuille de paye, (personne n'est à l'abri d'une erreur pas même nos outils Zarafa devenant Genépi !) et sans perdre de rémunération, voilà notre revendication plus que légitime.

BULLETIN D'ADHESION 2017

Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee...

....pour donner à la CFE-CGC, les moyens de poursuivre son action et pour soutenir le syndicat constructif et force de propositions qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité, de reconnaissance de la qualité professionnelles et des missions de service public.

Il suffit d'envoyer sa cotisation, par chèque à adresser :

Au trésorier Michel Duée de la CFE-CGC Insee

Timbre Y502

Bureau 605

18, Bd Adolphe. Pinard

75675 Paris Cedex 14

Les tarifs :

- stagiaires	25€
- retraités B et C	50€
- primos adhérents B et C, et B et C sur les 4 premiers échelons	50€
- retraités A et les primos adhérents A,	75€
- B et C de plus de 4 ans d'ancienneté et contractuels (hors A)	90€
- attachés et contractuels A	100€
- attachés principaux, chefs de mission et hors classe	120€
- administrateurs hors primos	120€
- administrateurs hors classe et inspecteurs généraux	150€

rappel : les deux tiers de la cotisation font l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu sur justificatif du trésorier
la cotisation peut donner accès à une protection juridique et depuis 2015 à une assistance psychologique pour prévenir les risques psycho- sociaux de l'adhérent et de sa famille.

Merci de votre confiance

Bulletin à joindre à votre chèque :

NOM :-----

Prénom :-----

Corps :-----

Adresse professionnelle :-----

N° de téléphone :-----

Adresse mél (pour recevoir les informations) :-----

Adresse personnelle (facultatif):-----

Je souhaite participer activement à la vie du syndicat (facultatif)

Préfon

La retraite complémentaire des agents publics