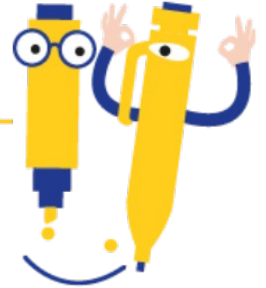




L I M I N A I R E

C A P N ° 1 1

C O N T R Ô L E U R S D E L ' I N S E E



Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAP des contrôleurs de l'Insee

La CFE-CGC demande **une plus grande transparence sur les règles RH** qui régissent les droits des agents de catégorie B.

Notre organisation syndicale vous interpelle en particulier sur les points suivants :

o La CFE-CGC demande que **le règlement intérieur en vigueur actuellement soit diffusé sur Symphonie**, ainsi que les éventuelles notes qui le complètent.

S'il s'agit du règlement intérieur présenté l'an dernier et non validé par les représentants du personnel, elle souhaite également que cette mention figure, toujours par souci de transparence.

o Sur les mécanismes intervenant sur la **promotion des agents**, qui ont changé suite à la mise en place de la loi TFP, elle souhaite aussi une **diffusion sur Symphonie d'informations sur le processus de décision** : qui décide ? comment le ou les décideurs sont déterminés ? quels textes (arrêtés, circulaires, notes) fixent les règles de leur fonctionnement et de leur action ?

o Sur ces promotions, la CFE-CGC souhaite que **les agents de catégorie B puissent être récompensés à la hauteur de leur mérite où qu'ils se trouvent sur le territoire.**

o En ce qui concerne **l'entretien professionnel**, la CFE-CGC souhaite par définition que **le compte-rendu reste conforme aux propos tenus** lors de l'entretien professionnel - à l'exception des parties après signature d'observations de l'agent et du N+2 - **et aux objectifs définis** de cet outil essentiel de management.

Elle souhaite par exemple que l'évaluateur privilégie, en amont de la signature, les relectures et itérations avec l'agent qui favorisent un CR concerté et partagé et donc limiteraient les recours.

Elle souhaite également que la valeur professionnelle d'un contrôleur soit déterminée en regard de l'attendu qui peut être demandé à un agent de sa catégorie, y compris sur des postes correspondant à son niveau de compétence.

Dans le même sens, elle souhaite que toute contribution de l'agent aux activités du service qui serait supérieure à cet attendu, notamment en termes d'effort, de résultat, de compétence, de responsabilité, de prise d'initiative, de manière de servir, ne puisse être sanctionnée par un simple « satisfaisant ».

Merci pour votre attention.