

Moyen Terme de l'Insee : la direction avance toute seule

Le moyen terme des SAR : aucune discussion possible

Lors de la réunion de présentation du programme de Moyen Terme pour les SAR, la direction a présenté un plan complètement technocratique. Elle a également annoncé que la mise en place d'un système de gestion commun du personnel au sein du Minefi se dessinait pour les prochaines années.

Incapable de répondre à des questions aussi simples que : combien d'agents vont être concernés dans les SAR ? est-ce que cela permettra de faire des gains de productivité ? Dans quel but centraliser la paie ?

Non, son seul crédo c'est : ça se passera comme ça et pas autrement ! Moralité, une « expérimentation » sur la gestion de la paie des agents va être lancée par quelques DR, qui travailleront avec les DR sites de Clermont-Ferrand et de Caen, tout cela en gérant les spécificités de chaque Trésorerie Générale locale, ce qui ne sera pas simple.

Les conséquences ne seront pas neutres pour les agents changeant de temps partiel, en congés maladie, en disponibilité... ou toute autre situation qui n'est pas la situation standard. On sait déjà que les situations financières d'agents s'en trouveront compliquées. Il suffit de prendre en exemple la situation actuelle de nos très nombreux collègues des SSM qui ont changé d'interlocuteur "paye" début 2006.

Mais ce n'est apparemment pas le problème de la direction. Un bilan de l'expérimentation sera fait : nous ne laisserons pas tomber ce sujet.

Nous vous engageons à signer la pétition qui circule déjà dans les établissements : la direction ne doit pas obtenir l'impunité !

Le dossier des carrières est ouvert pour quasiment tous les agents...mais pas avec les mêmes résultats

Pour les attachés

Le statut est en phase de finalisation. Le bénéfice des avancées statutaires obtenues en 2004 devrait aboutir avant l'été. Il permettra la fusion des deux grades d'attaché principal, un échelon final plus important pour la classe normale. Mais, la direction nous a annoncé (sans précisions supplémentaires) que « le passage obligé par la fonction publique l'obligera peut-être à abandonner certaines modifications prévues du statut » .

Au début de l'année, la Fonction Publique a annoncé un volet statutaire pour le 2^e semestre 2006 :

▪ **Pour les contrôleurs**

Quelques avancées indiciaires sont prévues (4 à 16 points) pour les 9 premiers échelons de contrôleur.

▪ **Pour les C**

L'indice 415 est enfin acquis, soit un gain de 22 points en fin de carrière. La réaction des agents en instance de départ à la retraite a été immédiate : ils veulent obtenir cette revalorisation pour en bénéficier à la retraite.

Pour les Maîtres Ouvriers et les Conducteurs Auto, les changements sont prévus et cela signifierait leur reclassement dans un corps ministériel, dont il reste à évaluer avantages et inconvénients.

Mais l'application de ces mesures se heurte aujourd'hui à des incertitudes : la Fonction Publique peut exiger au préalable des fusions avec d'autres corps. Une dérogation serait prévue pour l'Insee, mais il est difficile alors de savoir à quelle date ces mesures prendront effet. C'est inadmissible notamment pour le cas des agents C près de la retraite.

- Une prime est mise en place pour les B et les A qui plafonnent depuis au moins 5 ans au sommet de la grille de leur corps (pour les années 2006 à 2008).

En tout état de cause, ce volet statutaire est insuffisant : une revalorisation indiciaire est nécessaire pour tous les agents !

Une gestion du personnel rétrograde

La mise en place de la LOLF a complètement sclérosé les possibilités de changement pour les agents : plus de détachements vers l'extérieur possibles. Depuis deux ans les contrôleurs étaient déjà concernés. Maintenant tous les agents le sont. En effet le plafond d'emploi de l'Insee s'en trouverait abaissé et il pourrait se voir amputé de moyens humains l'année suivante. Seuls les « échanges » entre administrations sont possibles. Si c'est ça la modernisation de l'administration !

Lentement mais sûrement la gestion de l'Insee s'éloigne des agents

L'externalisation de certains travaux est un des buts du Moyen Terme des SAR. L'externalisation informatique revient à l'ordre du jour alors que la direction elle-même en avait tiré un bilan médiocre, tant au niveau de l'économie de moyens, que des résultats effectifs.

L'utilisation d'indicateurs et d'objectifs chiffrés très souvent éloignée d'une réflexion nécessaire sur les travaux, l'évaluation-notation des agents sont des changements qui sont utilisés par la direction pour masquer le travail de réflexion qu'elle ne fait pas :

- **Créer des travaux intéressants pour toutes les catégories de personnels et ce en tenant compte des évolutions démographiques propres à chaque établissement ;**
- **Maintenir une variété des travaux dans tous les établissements afin que tous les agents puissent avoir une carrière diversifiée au fil des années.**

En l'absence de politique, la direction navigue à courte vue en gérant des indicateurs, souvent peu représentatifs du travail qui est fait.

L'action régionale : rien ne filtre, sauf les abandons de missions

Le 6 juin une réunion nationale syndicats-direction se tiendra sur l'action régionale. Depuis le début du Moyen Terme, nous avons mis en avant la nécessité de développer les missions sur ce sujet.

En effet, la demande régionale de statistiques et d'études est croissante. Mais la direction de l'Insee n'y a répondu jusqu'à présent que par la mise place de priorités négatives, et une limitation de l'offre.

Aujourd'hui le sujet est traité sur le mode de l'abandon par la direction nationale de l'Insee : de moins en moins de postes à la diffusion, une mutualisation qui se devine pour la Documentation, une production de données utilisables au niveau local en perte de vitesse... Autant de domaines où rien n'est annoncé officiellement mais où la réalité se fait durement sentir.

Pourtant dans quelques directions régionales, la présence d'une équipe de direction volontariste montre que d'autres choix sont possibles : les travaux n'y manquent pas, ils sont utiles à la communauté et ce dynamisme est salubre pour la motivation des agents.

C'est pourquoi nous demandons à nouveau que l'Insee développe l'action régionale par une politique volontariste :

- La création et l'animation de CRIES ;
- Des moyens pour le développement des enquêtes régionales et des extensions régionales d'enquêtes nationales ;
- Des moyens pour la production de sources au niveau local (emploi, entreprises...) afin que nos réponses soient utilisables à des niveaux fins...

Les idées sont nombreuses à mettre en œuvre !

Nous n'acceptons pas ce rôle de pion qu'on nous impose à tous les niveaux : remise en cause de la qualité du travail, des conditions de travail...

Poursuivons notre mobilisation pour imposer un Moyen Terme favorable :

- pour nos missions de statistique publiques**
- pour l'amélioration des carrières de tous les agents**

Paris, le 30 mai 2006