

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE et du GENES CGT et SUD

Promotions, concours, rémunérations :
nos revendications pour l'amélioration de nos carrières et de notre pouvoir d'achat

Postes et taux de promotions : pour de réelles progressions de carrières et l'accès de tous à des parcours professionnels diversifiés et valorisants

Depuis des années, la direction de l'Insee montre son indifférence vis-à-vis des possibilités de progression de carrière et ne défend pas ses personnels auprès de ses autorités de tutelle.

Au cours de la période 2008-2012, l'Insee est restée la seule administration des ministères économique et financier à ne bénéficier d'aucun plan ministériel de qualification (PMQ) permettant l'augmentation des nombres de postes pour l'accès aux corps supérieurs. Pendant ces mêmes années, les taux de promotions pour les passages de grade n'ont pas progressé et sont restés systématiquement plus faibles à l'Insee que dans les autres directions des ministères. Aujourd'hui, la direction prétend avoir pris la mesure de cette « inéquité » et se battre pour que les agents de l'Insee « ne soient pas moins bien traités » que les autres. Qu'en est-il en réalité ?

- **Pour 2014, nous sommes toujours sans nouvelle du plan ministériel de qualification prévu pour l'Insee.** Pourtant, la direction affirme que nous bénéficierons d'un PMQ qui sera prochainement annoncé par le ministre et ses effets auraient été pris en compte dans le budget voté par le parlement. Notre constat : son impact financier est totalement invisible à l'examen des documents budgétaires ! Rappelons qu'en 2013, si un PMQ a bien été proposé pour l'Insee suite à nos interventions répétées auprès du Conseiller social des ministres, le niveau en était ridiculement bas et sans commune mesure avec les postes obtenus par d'autres directions : seulement 10 postes pour les passages de C en B, et 5 postes pour les passages de B en A !
- **Dans le cadre des politiques d'austérité annoncées pour 2014, le ministère a par ailleurs décidé d'une baisse globale des taux de promotions pour les passages de grade dans toutes les administrations de Bercy.** A l'Insee, cette annonce se traduit par la **baisse des taux de promotion inter-grades en catégorie C et le blocage des taux déjà très bas pour les contrôleurs et les attachés.** Dans une période où les effectifs baissent, même un taux constant diminue le nombre de passages. Ainsi, selon les derniers chiffres fournis par le ministère, il y aurait cette année 8 passages en moins pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (échelle 5 de la catégorie C), 9 passages en moins pour l'accès au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe (échelle 6 de la catégorie C) et 11 passages en moins pour l'accès au grade de contrôleur principal. Dans les autres grades, le nombre de passages ne bouge pas.

Ce blocage des carrières est d'autant plus intolérable qu'aujourd'hui de nombreux agents occupent des postes nécessitant un niveau de technicité et de qualification supérieur à celui qui était exigé à leur entrée dans leur grade ou corps d'appartenance. Rappelons en particulier que dans la plupart des établissements, les postes occupés par les agents de catégorie C sont qualifiés de postes de niveau « C ou B » sans que la carrière des agents soit valorisée en conséquence !

L'absence de réelle politique de valorisation des carrières est aggravée par les suppressions continues d'emplois et les incessants transferts de travaux, qui pèsent lourdement sur les établissements, en particulier les directions régionales et les centres informatiques. Dans ces établissements, la gestion de la pénurie d'effectifs et de la disparition des travaux se traduit, dans les campagnes de mobilités, par de perpétuelles redéfinitions des postes vers toujours plus de polyvalence et de moins en moins de spécialisation ou d'expertise, et au final de moins en moins de qualité. **Dans les régions, les agents ont de moins en moins de possibilités de dérouler des parcours professionnels diversifiés et enrichissants au sein du système statistique public.**

Nous revendiquons :

- Une augmentation des taux de promotion permettant des carrières linéaires dans chacun des corps et grades ;
- Une augmentation significative du nombre de postes pour l'ensemble des passages de corps permettant à la fois de rattraper le retard accumulé au cours des dernières années et d'assurer des déroulements de carrière corrects à l'avenir ;
- Un plan massif de qualification permettant à très court terme l'accès de tous les agents de catégorie C à la catégorie B ;
- Des créations d'emploi et la réimplantation de travaux diversifiés et intéressants dans tous les établissements.

Concours et examens : pour le déblocage de toutes les voies de titularisation et promotion, et la reconnaissance de toutes les qualifications !

A ce déficit en termes de postes disponibles, qui concerne l'ensemble des corps, s'ajoute une attitude de la direction discriminatoire à l'encontre des agents des catégories de personnels les plus défavorisées (agents non titulaires et agents de catégorie C ou B), pour lesquelles elle refuse de mettre en place des voies de promotion ou de titularisation pourtant prévues dans les textes de référence !

- Enquêtrices et enquêteurs

Le nouveau cadre d'emploi des enquêtrices et enquêteurs prévoit l'existence de deux catégories, la catégorie 1 d'enquêteur expert étant accessible par examen professionnel aux enquêtrices et enquêteurs de catégorie 2 ayant 12 ans d'ancienneté de services reconnus à l'Insee ou en SSM. **Alors que les nouvelles conditions d'emploi des enquêtrices et enquêteurs (NCEE) sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2013, la direction n'a toujours pas mis en place le moindre groupe de travail pour définir les modalités de cet examen professionnel d'accès à la catégorie 1 d'enquêteur expert et aucun poste n'a été budgété pour l'année 2014. Dans le même temps, plusieurs enquêtrices et enquêteurs se sont vus récemment refuser l'autorisation de s'inscrire aux préparations pour les concours qui leurs permettraient d'être titularisés dans un corps C ou B de l'Insee, situation inédite à l'Insee !**

- Autres agents contractuels de niveau C, B et A

Un décret d'application de la Loi Sauvadet est paru le 2 août 2013 concernant les agents contractuels titularisables dans les corps de fonctionnaires. Suite à nos nombreuses relances, la direction de l'Insee vient seulement de nous présenter un projet qui permettrait la titularisation de contractuel-le-s de catégorie B et A en fonction à l'Insee, au Genes et dans les SSM dans un corps de l'Insee. Cette titularisation passerait par un examen professionnel ne comportant qu'une seule épreuve reposant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Plusieurs étapes de validation sont encore nécessaires pour la mise en place de ce projet et surtout, **la direction de l'Insee a choisi de limiter de façon drastique les chances de titularisation des agents qui peuvent prétendre au dispositif. D'une part, elle n'a pas procédé à un recensement exhaustif de l'ensemble des agents éligibles mais seulement à un comptage grossier des agents « potentiellement intéressés ». Ce comptage est sous-estimé puisque de nombreux contractuels en poste dans les SSM avaient besoin de connaître les modalités d'examen et le nombre de postes offerts pour pouvoir déterminer s'ils étaient davantage intéressés par le dispositif Insee plutôt que par celui prévu dans leur ministère (la loi limite en effet à une seule tentative de titularisation, dans un seul ministère, par année civile). D'autre part, la direction de l'Insee ne prévoit qu'une seule session de titularisation, en 2014, quand le décret permettrait une deuxième session en 2015, avec un nombre de postes offerts correspondant à seulement la moitié des candidats potentiellement intéressés (6 postes de A et 1 de B) ! La situation des contractuels de niveau C est encore plus catastrophique : aucun dispositif de titularisation n'est prévu pour les chargés de mission de niveau C et celui prévu pour les personnels de restauration et d'entretien (« Berkaniens ») exclut ceux qui sont employés à temps incomplet, soit la moitié d'entre eux.**

- Adjoints administratifs de 2^{ème} classe

En 1989, après la participation des agents de l'Insee au grand mouvement Finances, l'Insee s'était engagé à ce qu'aucun agent de l'Institut ne soit payé en dessous de l'échelle 4 d'adjoint administratif. Or, **actuellement les agents recrutés PACTE sont classés en échelle 3 et leur seule possibilité d'accès à l'échelle 4 passe par l'inscription aux concours interne ou externe de catégorie C. Ces concours ne sont pas organisés chaque année et ils sont désormais mutualisés dans un cadre interministériel qui prévoit une participation financière des candidats et qui ne garantit pas le retour des agents dans leur administration d'origine. Non seulement l'Insee n'a pas respecté son engagement de 1989 mais la direction refuse toujours de mettre en place l'examen professionnel, pourtant prévu dans le statut, qui permet l'accès à l'échelle 4 de la catégorie C au bout de 4 ans d'ancienneté de services publics !**

- Contrôleurs

Nous revendiquons depuis longtemps la mise en place d'un concours interne spécial de B en A comme 4^{ème} voie d'accès à la catégorie A, avec des postes dédiés s'ajoutant à ceux prévus pour les autres voies d'accès (concours externe et interne, passage au choix). Alors que ce type de concours existe depuis plusieurs années dans toutes les autres directions du ministère, la direction de l'Insee n'a cessé d'en reporter la mise en place : d'abord en multipliant les missions et groupes de travail chargés de réfléchir à ce dispositif, pour mieux les abandonner ensuite ; puis en travaillant à une réforme du concours de contrôleur principal, non désirée par les agents et rejetée à l'unanimité des syndicats représentatifs ! Sous notre pression constante, la direction avait fini par créer un n^{ème} groupe de travail et par nous annoncer, lors du CTR du 19 septembre 2013, une mise en place de ce concours pour 2015.

Or, lors d'une rencontre ayant eu lieu le 4 mars dernier, la direction a reculé sur tous les fronts : d'une part, elle n'assure plus une mise en place certaine pour 2015 mais évoque l'hypothèse lointaine de 2016 ; d'autre part, elle nous a présenté un projet de concours par « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) comportant des reculs importants par rapport à des projets discutés antérieurement et abandonnés depuis : concours sans poste dédié créé en prélevant des postes sur la voie du passage au choix, allongement de l'ancienneté nécessaire pour accéder à ce concours (9 ans d'ancienneté en B au lieu de 6 ans dans les projets antérieurs), critères de validation des acquis de l'expérience tellement exigeants qu'ils ne correspondent à aucun parcours professionnel d'agent de catégorie B, absence de dispositif de formation continue pour l'intégration dans le corps des attachés...

- **Attachés et administrateurs**

Dans ses projets de réforme des statuts des cadres A, la direction avait souhaité ne conserver que les épreuves à dominante mathématique, statistique et économique dans les futurs concours d'attaché et d'administrateur et a tenté d'introduire une nouvelle forme de blocage pour l'accès aux corps de catégorie A, en prévoyant de ne plus rémunérer les fonctionnaires stagiaires qui seraient amenés à redoubler une de leurs années de scolarité à l'Ensaï ou à l'Ensaë ! Le motif officiel et totalement fallacieux invoqué par la direction de l'Insee était de « limiter les abus » des élèves qui se comporteraient en « touristes ». Ce motif ne correspond à aucune réalité et la direction de l'Insee cédait ici à la pression de la direction du Genes qui se préoccupe uniquement de transformer ses écoles en « pôles d'excellence » pour la formation des ingénieurs de la finance et qui considère de plus en plus les fonctionnaires stagiaires comme des élèves indésirables. Nos syndicats et élu-e-s en CAP sont intervenus à plusieurs reprises pour supprimer les restrictions concernant les redoublants et pour maintenir des épreuves diversifiées permettant le recrutement de candidat-e-s ayant différents profils de qualifications. Au vu des dernières versions du projet présentées en dialogue social, il semble que la direction nous ait entendus mais nous devons rester vigilants jusqu'à l'adoption des textes définitifs.

A l'opposé de cette politique, l'administration travaille à une refonte des statuts des cadres A (attachés, administrateurs et inspecteurs généraux), qui comporte entre autres des améliorations pour les grades supérieurs de ces corps : projet de création d'un troisième grade au-dessus du grade actuel d'« attaché principal » pour les attachés ; projet de fusion des corps d'administrateur et d'inspecteurs généraux avec ajout d'un 8^{ème} échelon pour le grade correspondant au grade actuel « d'administrateur hors classe ».

Nous militons pour l'amélioration des carrières de l'ensemble des personnels : aussi, nous ne saurions contester celles qui sont prévues pour les agents titulaires de catégorie A, d'autant que comme les autres agents de l'Insee, ils ne bénéficient pas des taux de promotion leur permettant de dérouler des carrières linéaires dans leurs corps respectifs. Mais nous ne pouvons tolérer que, comme pour l'épisode de l'alignement des primes des agents de l'Insee sur ceux de Centrale, la direction mène une politique sélective et inégalitaire de valorisation des carrières, en bloquant délibérément les progressions de carrière des catégories d'agents les plus précaires, les moins bien rémunérées et les plus féminisées !

Nous revendiquons :

- La mise en place de l'examen professionnel d'accès à la catégorie 1 et l'arrêt immédiat des refus d'inscription aux préparations aux concours pour les enquêtrices et enquêteurs ;
- La mise en place de dispositifs permettant la titularisation de tou-te-s les contractuel-le-s qui le souhaitent ;
- Le reclassement des adjoints administratifs de 2^{ème} classe en adjoints administratifs de 1^{ère} classe, passant notamment par la mise en place de l'examen professionnel d'accès à l'échelle 4 ;
- La mise en place du concours interne spécial de B en A comme voie d'accès supplémentaire à la catégorie A, avec des postes dédiés et des épreuves permettant de reconnaître l'expérience professionnelle de tou-te-s les candidat-e-s ;
- L'abandon définitif du projet de non-rémunération des attachés et administrateurs redoublant une année de scolarité ;
- Le maintien d'épreuves diversifiées dans les concours et la mise en place des classes préparatoires intégrées dans les écoles du Genes, afin de permettre l'égalité des chances de tou-te-s les candidat-e-s, quels que soient leur parcours scolaire et professionnel.

Rémunérations : pour la progression de notre pouvoir d'achat et une politique de gestion transparente et humaine !

La situation faite par les gouvernements successifs aux agents de la Fonction publique concernant leurs rémunérations n'est pas acceptable. Le gel du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2010, reconduit en 2014, dégrade considérablement le pouvoir d'achat des agents publics. En début d'année, il a fallu une interpellation publique et unanime des organisations syndicales de la Fonction publique pour que le Premier ministre démente officiellement les propos de plusieurs ténors de la majorité annonçant le gel des primes ou la mise entre parenthèse des avancements d'échelon comme sacrifice supplémentaire sur l'autel des politiques d'austérité.

De plus, les négociations sur les rémunérations des agents publics n'ont toujours pas abouti à une réforme globale des grilles acceptable pour tou-te-s. Alors que la ministre de la Fonction publique avait annoncé à son arrivée vouloir prendre des « mesures d'urgence » en faveur des agents les moins bien rémunérés, elle a finalement décidé d'une réforme très insuffisante des grilles des agents de catégorie C, très en-deçà des revendications portées par nos organisations syndicales qui ont voté contre le projet présenté par le gouvernement dans les instances de concertation de la Fonction publique. Ainsi, les gains indiciaires immédiats prévus dans la nouvelle grille des C entrée en vigueur au 1^{er} février 2014 sont compris entre 1 point et 11 points d'indice, soit une progression de salaire brut allant de 4,6 à 50,6 euros par mois maximum ! La grille prévoit la création d'un 9^{ème} échelon en haut de l'échelle 6 mais il ne sera accessible qu'après 4 ans passés dans le 8^{ème} échelon, soit pas avant 2016 pour les premiers bénéficiaires du 8^{ème} échelon en 2012. La grille de catégorie B a, quant à elle, été revalorisée *a minima*, juste pour éviter les effets « d'enjambement » pour les agents de catégorie C promus en B. Seuls les quatre premiers échelons de la 2^{ème} classe ont fait l'objet d'une revalorisation de 1 à 7 points d'indice, soit une augmentation de salaire brut de 32,2 euros au maximum. On est très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat liées au gel du point d'indice. Les agents C doivent attendre le 1^{er} janvier de l'année prochaine pour bénéficier d'une progression de 5 points d'indice applicable à tous les échelons, progression qui doit également s'appliquer aux quatre premiers échelons de la grille de contrôleur 2^{ème} classe.

Les agents des échelons supérieurs de la catégorie B et ceux de la catégorie A doivent attendre l'aboutissement d'une négociation mal engagée pour voir leurs grilles éventuellement revalorisées. Quant aux enquêtrices et enquêteurs, la direction de l'Insee et le ministère n'ont pas prévu de leur appliquer les faibles gains prévus dans les nouvelles grilles de C et B, malgré les beaux discours sur la réduction des inégalités !

En matière de rémunérations, les agents de l'Insee, du Genes et des SSM attendent toujours des progrès concernant la transparence et les procédures de gestion, et en ont assez de subir les multiples rattrapages d'erreur sur leur paie sans être prévenus et sans jamais avoir les moyens de vérifier l'exactitude de leur rémunération ! Il y a longtemps que nous dénonçons ces dérives. La direction vient de publier une note pour mettre en œuvre une nouvelle procédure, *a priori* plus « humaine », concernant les reprises des « indus » sur les rémunérations (description des circuits et des voies de recours, proposition de ne pas retirer plus de 10% de la rémunération mensuelle en cas de reprise...). Si l'on ne peut qu'approuver ce projet d'amélioration, nous nous interrogeons : pourquoi ne pas l'avoir mis en œuvre plus tôt, et décidé de ne publier cette note qu'après avoir mené de façon brutale une campagne de « reprise des indus » qui a concerné plus de 600 agents entre décembre et janvier ?

Nous revendiquons :

- La revalorisation immédiate du point d'indice ;
- L'application immédiate de la revalorisation des grilles de catégorie C et B à la grille des enquêteurs et enquêtrices ;
- La revalorisation de toutes les grilles indiciaires pour compenser les pertes subies depuis des années et reconnaître à leur juste valeur les qualifications des agents ;
- La transparence sur l'ensemble des éléments de rémunération des agents ainsi que sur leurs procédures de gestion administrative ;
- Une organisation de la gestion des ressources humaines permettant un traitement correct des agents et l'arrêt des campagnes de reprise des « indus » sur les salaires.

Paris, le 14 mars 2014