



Liste syndicale unitaire



Carrières : Des statuts en évolution mais certains « plus égaux » que d'autres...

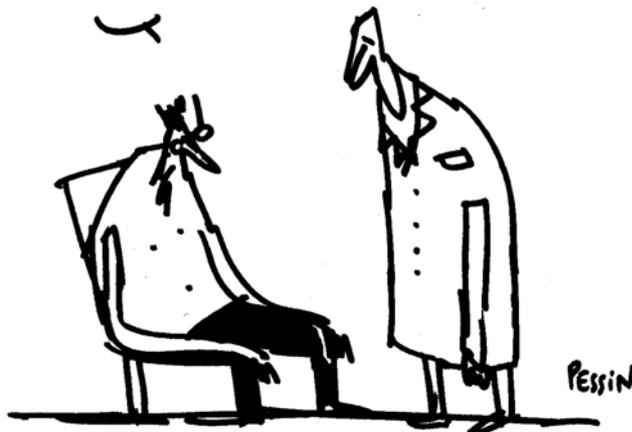
Les différents statuts des corps de l'Insee ont tous évolué récemment.

Pour les statuts d'attaché et d'administrateur, les évolutions ont été dans le sens de nos revendications : des grades ont été fusionnés, ce qui permet un avancement plus automatique (linéaire) et une carrière accélérée. Par contre pour les nouveaux statuts d'adjoint administratif et de contrôleur, ni fusion de grades, ni carrière linéaire.

Pourtant depuis de nombreuses années, les syndicats CGT et SUD de l'Insee et leurs représentants des listes syndicales unitaires en CAP demandent à la direction de l'Institut de remédier aux blocages des carrières. Le nombre de postes permettant les promotions diminue en 2007 après avoir augmenté pendant quelques années. De même l'obtention de l'indice 416 pour les AAP 1^{ère} classe que la Fonction publique a lâché après de larges mobilisations, est bien insuffisante.

Soulignons qu'en 2007, l'Insee a le plus mauvais taux de promotion de l'ensemble des directions de l'ex-Minefi !

LE TRAVAIL DE LA VEILLE
M'EMPÊCHE DE DORMIR, ET QUAND
JE PENSE À CE QUI M'ATTEND,
J'ARRIVE PAS À ME LEVER.



Le constat édifiant du blocage des carrières

Voici dans le détail de chaque corps le nombre d'agents concernés par les blocages de carrière. Vu le nombre de postes trop faible, la direction de l'Insee impose des « critères » sans valeur légale pour les promotions de grade ou corps. C'est ainsi qu'il n'est plus possible pour un agent ayant dépassé les 54 ans de passer en contrôleur. Pourquoi une telle décision ? Pas d'autre explication que l'arbitraire. Belle reconnaissance pour une carrière, et bel encouragement pour des agents dont pourtant le gouvernement allonge de plus en plus la durée exigée pour partir en retraite !

Pour la catégorie C :

- 471 AAP 2^{ème} classe avaient l'ancienneté nécessaire en 2007 pour passer en AAP 1^{ère} classe. **Seul le quart d'entre eux a obtenu satisfaction.**
- Le nombre de passages en contrôleur reste particulièrement faible et la légère augmentation du nombre de postes ouverts aux concours internes concerne peu les agents en fin de carrière. **Malgré l'obtention d'un échelon supplémentaire en 2006, il y a toujours plus de 600 agents bloqués au dernier échelon de la catégorie.** Les chances de passage de C en B sont de 3,6%.

Pour la catégorie B :

- Pour le passage en contrôleur 1^{ère} classe, le nombre de postes ouverts chaque année représente en gros le quart du nombre d'agents qui ont l'ancienneté requise. **En 2006, 157 nominations pour 370 proposables, en 2007, 65 agents seulement pour 266.**

- Pour le passage au choix en contrôleur principal, au titre de l'année 2007, **788 agents avaient l'ancienneté nécessaire** dont 120 ont été proposés par leur hiérarchie. Dans sa grande générosité, **l'administration a donc admis 48 agents** au grade de contrôleur principal. Cette exemplaire largesse dans l'ouverture de postes permet au 742^{ème} proposable d'envisager un passage en ... 2026 .

- Alors que pour l'administration il y a blocage à ce niveau (concours ou promotion au choix), pour nous le passage en contrôleur principal devrait être automatique. Rappelons que dans le reste du ministère les différentes directions font le nécessaire pour que les agents puissent aboutir au dernier grade avant la retraite ;
- Le passage en A est rendu exceptionnel par la direction de l'Insee. Or il devrait constituer une promotion professionnelle normale. Les chances de passage de B en A sont de 1,7%.



Pour les attachés :

- En 2007, 396 attachés remplissaient les conditions statutaires pour passer attaché principal. Seuls 32 postes étaient ouverts à l'examen professionnel, et 7 postes étaient disponibles pour le passage au choix. La fusion des 1^{ère} et 2^{ème} classes a été réalisée par le nouveau statut, il n'y a donc plus de blocages de carrière à ce niveau.
- La Formation Continue Diplômante des Attachés doit être accessible à tous les attachés. Or en 2006, après 11 ans de fonctionnement, et sur les 133 inscrits, seuls 30 attachés étaient diplômés, soit 23%. Ce pourcentage est de l'ordre de 20% si on prend en compte tous les attachés qui auraient pu s'inscrire.

Pour les administrateurs :

- Les postes d' « experts » ne sont toujours pas reconnus et encore moins valorisés : en effet, il est toujours exigé que les administrateurs passent par des postes de chefs de division quelques années pour obtenir le grade de « hors classe ».

Nos propositions

Afin d'améliorer les perspectives de carrières des agents, nous demandons des changements statutaires permettant :

- La fusion des différents grades à l'intérieur des corps, pour des carrières plus rapides ;
- l'augmentation du nombre de postes ouverts pour les passages de corps (concours internes, normaux, ou spéciaux) ; la création d'un concours interne spécial d'attaché ;

Ces améliorations générales permettraient de faire l'économie des passages au choix ;

- Une revalorisation conséquente de la carrière de contrôleur qui fasse, comme c'est le cas pour les contrôleurs de la DRIRE ou du ministère du travail commencer à l'indice 307, et terminer à l'indice 533 ;
- Une revalorisation conséquente de la carrière des C, qui ont, pour beaucoup, vu leur carrière stoppée ;
- Une augmentation équivalente pour les Chargés de Mission Contractuels quand une grille de rémunération de titulaire est réévaluée ;
- Le passage à l'échelle 5 pour les agents Berkaniens ;
- Le bénéfice pour les retraités des améliorations indiciaires et de carrières que connaissent les actifs.

D'ores et déjà, sans grandes modifications statutaires, il est possible d'avancer :

- **Les agents bloqués au dernier échelon de leur catégorie doivent obtenir un bonus de 15 points d'indice chaque année.**

C'est le principe qui est appliqué aux administrateurs lorsqu'ils passent sur une échelle supplémentaire, les « chevrons » afin de ne pas être coincé en haut de grille ;

- **Un nombre de postes permettant le passage automatique de grade en grade du premier échelon du corps au dernier échelon du corps (pour les contrôleurs : passage en principal sans barrière et donc sans concours).**



Pourquoi revendiquons-nous plus que jamais une « carrière linéaire ? »

Pour que notre travail de service public soit de qualité, un travail collégial est nécessaire.

Or le nombre de postes offerts aux grades et aux corps supérieurs est insuffisant. Le système de passage «au choix » nous pousse à nous poser la question : pourquoi la valeur de mon travail n'est pas reconnue alors qu'un tel ou une telle a obtenu de la promotion ? Les critères sont opaques, ils changent d'une année à l'autre au bon gré de la hiérarchie. Au total, c'est une puissante source de démotivation.

Or la question n'est pas là !

Les travaux de l'Institut sont en constante évolution. Il est demandé à tous les agents une technicité et une disponibilité de plus en plus importante. Ce n'est pourtant qu'avec tous les agents que l'Institut peut assurer un haut niveau de qualité dans ses missions.

La reconnaissance de cela en terme de carrière doit donc porter sur la qualité du travail collectif. Mais la qualité ne peut être maximale que si les agents se sentent en confiance, s'ils ne sont pas mis en concurrence les uns avec les autres.

La carrière linéaire est donc la revendication qui permet à toutes et tous de voir son travail et ses compétences reconnus par une évolution de carrière en progression constante.

L'individualisation des carrières est aussi un obstacle.

La notation différenciée où le nombre de « bons » agents (50% des agents ont une bonification) et d'agents « moins bons » (50% des agents n'en ont pas) qui est toujours en même proportion quelle que soit le travail réalisé, participe du même système. La notation évaluation où les objectifs individuels donnent une responsabilité induite aux agents alors qu'ils n'ont pas à eux seuls les clés de leur travail, tout cela crée un climat de dévalorisation du travail collégial.

Pas de carrière sans formation de qualité

La formation doit permettre au plus grand nombre d'agents d'avoir une évolution de carrière.

► *Une vraie formation doit être dispensée aux agents C arrivant à l'Insee, quel que soit leur mode d'accès (concours interne ou externe, emploi réservé, PACTE). Pour les agents bénéficiant d'un PACTE, la formation spécifique doit être de qualité et leur permette de passer rapidement en échelle 4.*

► *Une formation de qualité doit être dispensée aux nouveaux contrôleurs et aux agents accueillis en détachement lors de leur intégration, la plus harmonisée possible.*

► *Actuellement, le nombre de postes au concours d'attaché est insuffisant, la sélection au concours d'attaché et la difficulté de la formation à l'Ensaï (l'équivalent aux Impôts est considéré plus facile) rendent la promotion interne peu accessible au plus grand nombre des contrôleurs.*

Pour autant, la formation des attachés doit effectivement être de qualité, et reconnue au sein de l'Insee : la direction a annoncé son intention de mettre en place un concours interne spécial avec des formations professionnalisantes par modules, dont certains pourraient être validés comme acquis professionnels, les autres étant validés par examen classique. On ne sait pas encore si un concours préalable permettrait l'inscription dans ce parcours.

A la condition que ce concours soit ouvert largement à tous les contrôleurs avec un nombre suffisant de postes, et que les moyens soient mis en œuvre par la direction pour que les formations dispensées soient de qualité, nous y voyons une alternative au blocage des contrôleurs dans leur corps d'origine.

Paris le 16 novembre 2007