

GESTION DES CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU 19 SEPTEMBRE 2017, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LE DÉPLOIEMENT DE LA CAMPAGNE DE MOBILITÉ DES ATTACHÉS ET ADMINISTRATEURS EN 1 TOUR POUR 2018, LE PROJET GENEPI DE GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS ET A FAIT UN POINT D'AVANCEMENT SUR LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE CATÉGORIES A (MISE EN ŒUVRE DES GRILLES DE PPCR ET ENTRÉE DANS LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP)

MOBILITÉ DES CADRES ATTACHÉS ET ADMINISTRATEURS

Actuellement, la campagne de mobilité des agents de catégorie A et A+ se déroule en 2 tours sur une année. Elle commence en décembre et se termine fin juin pour des affectations en septembre de l'année suivante. Une première vague de décision d'affectations a lieu en mars et une seconde en juin. Les sortants d'école entrent uniquement dans la seconde vague de décision depuis quelques années.

Beaucoup d'affectations se déroulent hors campagne lors d'un troisième tour fictif pour affecter les candidats sur des postes qui n'étaient pas originellement sur leur liste. Le nombre de décisions d'affectations complémentaires n'a fait qu'augmenter ces dernières années.

Les affectations sont validées officiellement lors des CAP des attachés et administrateurs en juin et juillet.

La Direction fait le constat de mécontentements qui ne font qu'augmenter depuis plusieurs années sur le procédé actuel, très énergivore.

La Direction envisage de passer à une campagne à un seul tour. Elle se tiendra de mi-octobre à début mai. Le calendrier sera ajusté, ainsi que certaines règles à la marge. Les temps entre les différentes étapes seront plus longs.

La prochaine campagne sera une expérimentation éventuellement pérennisée après son bilan. Un temps de dialogue est prévu avec les organisations syndicales dans la première quinzaine d'avril.

Ce changement devrait apporter de la sérénité. Elle permettra de terminer plutôt dans le temps, environ un mois et demi plus tôt. Cela devrait permettre une meilleure gestion. Il n'y aura plus, de fait, le problème des ouvertures de poste

entre les deux tours. Cette gestion offrira plus de temps pour les recruteurs et pour les postulants pour faire leur choix.

Il sera demandé de formuler trois vœux pour les postulants en mobilité obligatoire et quatre pour les sortants d'école.

Il est important de pourvoir les postes métiers en interne afin de limiter au maximum l'ouverture de ces postes à la BIEP. De même, les agents doivent être affectés en priorité sur des postes de l'institut avant d'être affecté sur des postes externes.

Les candidats non retenus se verront notifiés plus qu'une seule réponse : non retenu. Une note sera demandée systématiquement afin d'explicitier ce choix. Les OS émettent une vigilance pour cette année: la période sera la même que celui du déménagement de la Direction Générale.

La CFDT alerte sur le fait que la CAP est prévue très tard, après le groupe de travail sur les pré-affectations, ce qui induit l'impression de se passer de l'avis de la CAP. De plus, un temps si long, présente un risque de fuite important. Le fait de gérer en même temps les attachés et les administrateurs posent la question de l'articulation des deux campagnes, de l'ordre dans laquelle elles se déroulent, ainsi que de l'octroi des postes sur lesquels les deux populations postulent.

La CFDT demande un rappel des critères d'affectations et de mieux prioriser certains postes. Elle met en garde sur le risque d'avoir un plus grand nombre d'affectations à faire 'hors' campagne pour ceux dont aucun vœux n'est retenu (soit un second tour officieux plus important que ne l'était le troisième tour officieux).



PROJET GENEPPI

GENEPPI (Gestion Professionnel des NBI, des Primes et des Entretiens Professionnels des agents de l'Insee) servira pour gérer :

- Le complément indemnitaire annuel de l'ensemble des agents de catégorie A.
- Les entretiens professionnels
- Les entretiens d'évaluation des enquêteurs
- La NBI

Les bénéficiaires seront les fonctions RH dans leur ensemble, les managers et les agents.

Les fonctionnalités sont de l'ordre de l'administratif, de la gestion des campagnes, du pilotage, de l'historique, de la documentation et de la dématérialisation du processus de gestion du compte rendu d'entretien professionnel ou d'évaluation.

Il n'y aura en aucun cas de doublonnage avec les fonctions de SIRHIUS.

Le projet a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

Il sera déployé en deux lots. Le premier (CIA) est prévu pour octobre 2017 et le deuxième (NBI et entretien professionnel) en fin 2018.

RIFSEEP ET PPCR DES A

Le dossier a bien été constitué et présenté cet été au guichet unique de Bercy.

Cependant, il n'a pas été budgété.

Dans le cadre légal, l'ensemble des agents de l'Institut doit être passé au RIFSEEP d'ici le 1^{er} janvier 2018. L'Insee est donc en attente de la décision de Bercy.

La CFDT s'inquiète du peu de délai restant afin de mettre en place correctement le RIFSEEP et rappelle son opposition à tout régime de modulation de la rémunération des agents.

Il est demandé l'ensemble de la cotation des postes de catégorie A qui a été réalisé pour chiffrer la demande ainsi

qu'un découpage clair et transparent des primes existant actuellement.

Sur PPCR, le Ministre de la fonction publique a signé le décret sur les nouvelles grilles des A.

Cela implique de réaliser deux choses :

- Reclasser tous les agents
- Traiter les avancements d'échelon depuis le 1^{er} janvier 2017.

Pour ce faire, il est prévu d'effectuer le reclassement ainsi que le transfert prime-point sur la paye de novembre et de réaliser les avancements sur celle de décembre. Il n'est cependant pas acquis que tout puisse être soldé pour la fin de l'année.

LES ÉLUS CFDT AU CTR INSEE

TITULAIRES	SUPLÉANTS
Nathalie BAILLY Secrétaire générale - Lorraine 06 26 84 65 14	Valérie VILLACRES Nouvelle Aquitaine 06 63 30 47 78
Éric HENRY Direction générale 01 56 41 55 50	Jannick RIVIÈRE Réunion-Mayotte 02 62 48 89 18

