

# CRISE DU CORONAVIRUS CHAMBOULEMENT DES CONCOURS ET EXAMENS

Le confinement a entraîné de nombreux chamboulements aussi bien sur le quotidien des agents que sur l'organisation des concours et examens que sur le dialogue social. Le covid 19, combiné à l'application de la loi de transformation de la Fonction publique a mis un terme au dialogue existant sur les campagnes de mobilité nationale. Pour la CFDT, c'est une énorme perte pour les agents et l'institut.

## 142 agents à l'Insee

Le nombre d'agents ayant déclaré des symptômes est de 142 dont 26 enquêteurs au 28 avril. Le décès d'une collègue est à déplorer.

## CONCOURS ET EXAMENS

Le confinement en cours depuis le 16 mars a entraîné la suspension de plusieurs concours et examens professionnels. Pour la CFDT, l'organisation de la reprise des épreuves et des formations doit se faire en tenant compte de la sécurité sanitaire des agents, du respect des gestes barrières et des consignes ministérielles.

La Direction de l'Insee a décidé l'annulation de la plupart des oraux en raison des difficultés de déplacement et de l'impossibilité pour le service concours et examens de reprogrammer tous les concours et oraux en 2020.

Pour éviter les déplacements des agents, la CFDT propose le recours aux visioconférences pour réaliser les oraux des concours devant se tenir avant septembre 2020, dans le cadre de ce qui est proposé pour d'autres fonctionnaires.

### VOS REPRÉSENTANTES CFDT INSEE

Nathalie Bailly,  
06 26 84 65 14  
Chantal Cocher

Caroline Renault  
Prisca Blancard



**CORONAVIRUS  
COVID-19**

Des réponses à vos questions  
sur la **FAQ** de la CFDT

ou en écrivant à [covid-19@cfdt.fr](mailto:covid-19@cfdt.fr)

D'ailleurs plusieurs textes Fonction publique ont été publiés, note DGAFP, ordonnance et décret traitant sur le sujet des concours impactés par la période de confinement :

L'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 permet de recourir à la visioconférence pour les concours et examens et également de se fonder sur la liste complémentaire du concours organisé l'année précédente pour établir la liste des admis.

Le décret d'application n° 2020-437 du 16 avril 2020 :

- permet un large recours à la visioconférence pour l'organisation des épreuves, notamment orales, auditions et entretiens pour l'ensemble des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique,
- élargit la possibilité de recourir à la visioconférence et aux moyens de communication électronique pour l'organisation des délibérations des jurys et instances de sélection,
- fixe la procédure selon laquelle les épreuves pourront être adaptées, notamment s'agissant de leur nombre et de leur contenu,
- organise la continuité des procédures engagées et interrompues.

La Direction de l'Insee a privilégié l'annulation de la plupart des oraux en raison des difficultés de déplacement et de l'impossibilité pour le service concours et examens de reprogrammer tous les concours et oraux en 2020.

**Pour la CFDT, se pose la question de l'équité de traitement et des critères de sélection à l'admission pour les agents dont tout ou partie des épreuves est supprimée.**

### **Administrateurs : les oraux sont annulés**

Pour le concours interne, l'ensemble des oraux est annulé. Le jury statuera sur l'admission à partir des notes obtenues à l'épreuve écrite.

Pour le concours externe, les épreuves écrites sont reportées à la semaine du 22 juin et les oraux sont annulés.

Pour le concours par la voie ENS l'unique épreuve orale est annulée. Elle sera remplacée par une sélection sur dossier.

### **Attaché principal : pas de changement**

L'épreuve écrite prévue le 3 septembre 2020 est maintenue, ainsi que l'épreuve orale à partir du 23 novembre 2020.

### **Attaché : report ou annulation**

Pour le concours interne, l'épreuve écrite est reportée et les épreuves orales sont annulées.

Pour le concours externe, les épreuves écrites sont reprogrammés à partir du 20 juin.

Pour l'examen professionnel, l'ensemble des épreuves est annulé. Les 7 postes offerts à l'examen professionnel sont versés aux passages par nomination au choix. Celui-ci aura lieu le 9 juillet.

### **Contrôleur principal : pas de changement**

L'épreuve écrite prévue le 8 septembre 2020 est maintenue, ainsi que l'épreuve orale à partir du 7 décembre 2020.

### **Contrôleur : reportés ou annulés**

Pour le concours de 1ère classe, l'épreuve écrite prévue le 24 mars sera reprogrammée à partir de fin juin.

Pour les concours de contrôleur interne normal et interne spécial, les épreuves orales sont annulées. Le jury statuera sur l'admission à partir des notes obtenues aux épreuves écrites.

### **Adjoint administratif 2ème classe : reporté**

Les épreuves de ce concours organisé par le Ministère de l'Éducation nationale sont reportées.

### **Pour aller plus loin**

**Calendrier** : <https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/cid150513/covid-19-concours-post-cpge-organisation-et-calendrier.html>

**Ordonnance** : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762732&categorieLien=id>

**Décret** : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041804536&categorieLien=id>

# PREMIER BILAN DE LA CAMPAGNE DES A 2020

## Présentation du déroulement et du résultat de la campagne des A 2020 par la DMC : tout s'est bien passé...

Il s'agit de la première campagne appliquant les nouvelles « lignes directrices de gestion des mobilités ».

Les affectations ont été diffusées le 20 avril.

Pour la première fois, la liste des postes vacants et non fermés est diffusée. Ces postes sont amenés à être publiés à la Place pour l'Emploi Public (PEP). Le 22 avril au soir, 15 postes avaient déjà été ouverts à la PEP.

Il y aura, comme tous les ans, des notes "affectations complémentaires" courant mai.

Conformément au cahier des charges des nouvelles lignes directrices de gestion des mobilités, et pour la première fois, les personnes non retenues dans cette campagne seront personnellement avisées, après le confinement. Pour la Direction, il n'y a pas d'urgence. Un bilan sera établi donnant des statistiques sur l'application du respect des vœux des candidats.

La Division Mobilité et Carrières souhaite faire un groupe de travail du CTR en présentiel pour dresser le bilan de cette campagne, donc en sortie de confinement.

Par ailleurs, une enquête "satisfaction à la prise de poste" à destination des personnes ayant effectué une mobilité en 2019 sera menée pour évaluer l'adéquation entre la réalité du poste et ce qui était attendu ainsi que le déroulement de cette prise de poste. Ce questionnaire sera soumis aux OS.

## ...mais ce beau discours cache quelques mystères...

Pour la CFDT, ce bilan apparemment positif laisse place à de nombreuses questions qui font l'unanimité au sein des organisations syndicales (OS).

Toutes soulignent qu'il s'agit de la première campagne sans CAP, reposant donc sur un petit nombre de personnes à la DMC et facilitant l'entregent. Il est regrettable que la DMC, dans son bilan introductif de la séance, n'ait pas spontanément parlé de cette nouveauté. On peut donc en conclure qu'elle n'a pas souffert de l'absence de ce moment traditionnel et essentiel pour les agents permettant le dialogue autour des situations particulières et la veille du respect de règles d'équité.

**Le nombre incroyable de postes vacants apparaît également comme très inquiétant** : on dénombre 15 postes de niveau administrateur, 20 postes de niveau attaché confirmé et 27 postes de niveau attaché présentés dans la campagne, non pourvus à pourvoir obligatoirement. Il convient d'y ajouter 4 postes (2 postes de niveau administrateur, 1 poste de niveau attaché confirmé et 1 poste de niveau attaché) qui se sont trouvés créés ou libérés en dehors du calendrier de la campagne 2020. Ce sont donc au total 66 postes qui correspondent à des missions pour lesquelles il n'y aurait pas les effectifs suffisants en interne, à comparer aux 670 agents inscrits dans la mobilité qui ont effectivement postulé.

Enfin, aviser un agent de sa non-affectation après la période de confinement apparaît comme décalé et surtout non-conforme au délai d'un mois accordé pour former un recours.

Pour la CFDT, ces éléments peuvent, au contraire, être déclencheurs pour qu'ils se positionnent sur des postes de la PEP après le premier tour. Nous demandons d'ailleurs d'étendre ce dispositif aux agents qui ont été affectés sur un vœu assez lointain dans sa liste.

## ... que la DMC a des difficultés à lever

Suite au vote des lignes directrices de gestion, les réunions ont été annulées. De ce fait, le Comité de Direction a anticipé un peu la publication des affectations pour aller plus vite pour la PEP.

La DMC avait anticipé un volume d'une trentaine de postes vacants à l'issue de la campagne et a été la première surprise d'en voir autant.

Elle indique que d'une part les ressources sont très difficiles à évaluer et que d'autre part, concernant les attachés, il est difficile d'en recruter plus sur concours externe.

En effet, la taille des locaux de l'Ensaï ne permet pas d'accueillir des promotions plus importantes et il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'élèves attachés au détriment du nombre d'élèves ingénieurs.

Si la DMC déplore ce constat, elle se sent dans l'impossibilité d'agir.

Par ailleurs, la publication des postes à la PEP lui semble être une alternative honorable puisqu'elle permet de continuer à accomplir les missions.

Concernant l'avis de non-affectation, la DMC et le DRH indiquent que :

- cet avis ne sera pas étendu aux affectations sur des vœux qui ne figurent pas en tête de liste, rappelant que tout vœu formulé correspond à un poste sur lequel l'agent accepte d'être muté,
- le processus de constitution et de diffusion de cet avis sera industrialisé car il n'est pas envisageable de contacter les personnes une par une compte-tenu de la charge de travail reposant sur la DMC,
- toutes les personnes dans des situations particulières avaient été contactées avant la fin de la campagne,
- les candidats n'ayant pas été retenus dans la campagne recevront une note où il ne sera pas précisé pourquoi ils n'ont pas été retenus.

La DMC rappelle que ce n'est pas elle qui recrute, mais les directeurs régionaux en DR et les chefs de département à la DG. Ce sont donc eux qui ont rencontré les candidats et ont évalué leur capacité à tenir les postes qu'ils avaient demandés. C'est donc à eux de donner les raisons de non-affectation.

## RIFSEEP

Avant le confinement, la situation professionnelle retenue pour servir de référence au calcul de la prime compensatoire était celle du poste occupé au 1er janvier 2020.

Le confinement a repoussé l'application du RIFSEEP, initialement prévu au printemps 2020.

**La CFDT demande que la prime compensatoire soit calculée, pour les personnes concernées qui étaient dans la mobilité 2020, sur la situation la plus favorable entre leur ancien poste et leur nouveau poste.**

Le DRH indique que les questions concernant le RIFSEEP dépendent du comptable dont les travaux sont partiellement repoussés, mais que l'Insee fera son possible pour, d'une part, positionner les agents dans des situations favorables, et d'autre part demander une rétroactivité du versement de cette prime entre la date d'application effective et la date initialement prévue.

## Déroulement de la campagne

**La CFDT demande des éclaircissements à la DMC sur le déroulement de la campagne, parfois en contradiction avec les réponses données aux premières questions transmises par les élus.**

- Concernant les postes ouverts à la PEP avant le résultat de la campagne, la DMC reconnaît que ces postes avaient été ouverts par erreur et les a retirés quelques jours après leur publication. Ils sont de nouveau ouverts car ils sont restés vacants. Mais la Direction indique que ces postes requièrent un certain profil, sans plus de précisions.
- Certains agents ont été reconduits sur le même poste avec le même descriptif de poste mais avec une élévation du niveau de ce poste. Dans d'autres cas, des postes ont changé de niveau à la baisse au moment de l'affectation sans changer de contenu. Cela vient en contradiction avec la politique affichée de l'adéquation entre la mission et le niveau du poste. De plus, le niveau de poste ne bouge pas si le responsable hiérarchique ne fait pas la démarche de le demander à la DMC.

La DMC indique que les niveaux de postes sont proposés par les MOA et les chefs de service ou de département, puis discutés et validés ou non par la DMC. Des travaux ont été effectués pour harmoniser les niveaux de poste en fonction de leur contenu. Dans les années à venir, la DMC va être vigilante à limiter la hausse du niveau des postes telle qu'elle a été constatée ces dernières années pour tenir compte de la masse salariale.

Pour le cas particulier de la sphère informatique, une mission est en cours sur les postes et les carrières.

**La CFDT n'est pas satisfaite de cette réponse théorique qui ne colle pas du tout à la réalité de la campagne 2020.**

- Concernant la sphère informatique, nous indiquons que certains services ont joué le jeu d'attendre les résultats de cette mission quand d'autres, pour des postes identiques, ont obtenu un relèvement de niveau. Dans certaines régions, les postes ont été revalorisés dans le siège au détriment des établissements sans que les contenus des postes aient évolués.

Nous constatons donc que la DMC ne joue pas le rôle de régulateur qu'elle annonce sur le niveau des postes similaires dans les différents établissements, aussi bien dans la sphère informatique que statistique.

Curieusement certaines requalifications de postes donnent lieu à des promotions dans les années qui suivent.

**Les problématiques de niveaux de poste et de leurs conséquences sur la carrière des agents font partie des raisons pour lesquelles la CFDT demande un travail de fond avec la DMC sur les mobilités.**

● Des mobilités ont été constatées pour des personnes n'ayant pas effectué la durée minimum du poste. La DMC répond qu'il y a toujours des cas particuliers qui peuvent expliquer ces phénomènes, comme le rapprochement de conjoint ou le fait qu'une personne ne se sente pas bien sur son poste. Ce qui est valable pour certains ne l'est pas pour d'autres. Serait-ce lié au "réseautage" ?

● Des agents ont connu leur nouvelle affectation avant même la fin de la clôture des vœux. Sur ce sujet, la DMC répond qu'il y a toujours des agents disposant d'informations privilégiées et en amont de la publication des dates.

## PEP

Concernant la position des agents Insee face aux postes ouverts à la PEP, la CFDT rappelle que les agents Insee sont sensés être prioritaires.

La DMC rappelle que tout poste inscrit sur une liste de vœux est une demande réelle de l'agent pour se positionner dessus et qu'il faut que l'agent en soit bien conscient.

Au vu du nombre de postes restant vacants, une bonne stratégie peut être d'avoir une liste de vœux restreinte et d'attendre une seconde liste avec les postes ouverts à la PEP.

La CFDT signale qu'au moment de positionner leurs vœux, les agents n'ont pas connaissance de la totalité des postes qui seront mis en ligne sur la PEP.

La DMC répond que comme pour la campagne, ces recrutements se font sur profil. Les agents de l'Insee seront prioritaires s'ils ont le profil correspondant au poste, mais elle demande aux agents de l'Insee de candidater « avec délicatesse » sur les postes PEP notamment s'ils n'étaient pas inscrits dans la campagne ou pour nécessité de service.

Pour la CFDT, cette réponse est en contradiction avec les restrictions budgétaires et les capacités de l'Insee à former ses agents.

Le plan individuel de formation mis en place dès l'affectation sur un nouveau poste permet de développer ses compétences, qui se compléteront au fil du temps. Ceci est d'autant plus important qu'il est demandé aux agents d'effectuer une mobilité au bout de 5 ans.

## Dialogue social sur le lien entre les mobilités et les carrières des agents

La CFDT demande que, au-delà du bilan d'une campagne parmi d'autres, soit organisée une série de groupes de travail sur les mobilités et les carrières, tous corps confondus. En effet, il y a de nombreuses remontées sur la gestion complexe des mobilités qui se fait sur le thème des «chaises musicales» assorties d'effets d'aubaine voire parfois de copinages, qui ont pour effet direct d'écartier un certain nombre de personnes dans l'espoir d'un passage au choix.

Dans un contexte où il n'y a plus de CAP, le problème est encore plus criant et il faut absolument disposer de règles simples et justes qui puissent être comprises et acceptées par tout le monde.

La politique d'ouverture des postes à la PEP doit également être discutée.

## Des réponses qui amènent quelques réflexions

Au regard de ce GT du CTR, la DMC ne semble pas consciente des atouts que représentait le dialogue social préalable aux décisions finales et laisse les agents dans une grande difficulté pour rencontrer les bons interlocuteurs pour échanger sur les décisions d'affectation. Pour la première fois, la DMC fait entrer un nouvel acteur dans la campagne : la MOA.

La DMC indique qu'elle n'est pas recruteur, mais c'est elle qui tranche lorsqu'il y a inadéquation entre les vœux des candidats et des recruteurs.

La charge de travail importante de la DMC pourrait nécessiter l'arbitrage pour l'ouverture d'un nouveau poste.

Le recours à la PEP est beaucoup trop important. Cette liste apparaît comme un mini-second tour, auquel peuvent participer les agents "avec délicatesse".

Ne faut-il pas voir là un nouveau constat d'échec de la campagne à un tour ?

Il apparaît très clairement que les agents ont beaucoup perdu à découvrir les postes après leur publication. Ne pas rétablir le second tour, c'est se précipiter vers une ouverture quasi systématique des postes par les agents, pour ne pas rater un poste intéressant. Cela aura pour effet de compliquer la gestion de la campagne, enlevant de la visibilité à tout le monde, et de mettre les agents dans une position quasi permanente de départ.

Enfin, le choix du profil comme priorité légale absolue laisse à la Direction et aux directeurs les coudées franches dans les affectations, en laissant sur le carreau encore plus d'agents.