



SYNDICALISME INSEE - ATTACHÉS

DÉCEMBRE 2020

Bulletin d'actualité de la CFDT INSEE

finances.cfdt.fr

POUR RÉPONDRE À SES BESOINS, L'INSEE TITULARISE EN MOYENNE ENVIRON 70 ATTACHÉS STATISTICIENS CHAQUE ANNÉE DONT 60% SONT ISSUS DES CONCOURS INTERNE ET EXTERNES. CONSTATANT UNE PERSISTANTE DE LA BAISSSE D'ATTRACTIVITÉ DE CES CONCOURS, LA DIRECTION A MANDATÉ L'INSPECTION GÉNÉRALE SUR CES QUESTIONS. CEPENDANT, SANS AVOIR APPROFONDI L'IMPACT SUR LES CANDIDATS POTENTIELS ISSUS DE L'INSEE, NI ÉVALUÉ LES BESOINS DE L'INSTITUT À COURT OU MOYEN TERMES, L'INSPECTION GÉNÉRALE (IG) CONCLUT HÂTIVEMENT À L'OBLIGATION DE PASSER À UNE SCOLARITÉ DE 3 ANS POUR ATTIRER PLUS D'ÉTUDIANTS VERS LA FILIÈRE "ATTACHÉS".

SOMMAIRE

RECRUTEMENT PAR CONCOURS
DES ATTACHÉS STATISTICIENS

CARRIÈRES
INFORMATIQUES

LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES ATTACHÉS STATISTICIENS

Pour répondre à ses besoins, l'Insee titularise en moyenne environ 70 attachés statisticiens chaque année dont 60% sont issus des concours interne et externes. Constatant une persistante de la baisse d'attractivité de ces concours, la Direction a mandaté l'Inspection générale sur ces questions.

La CFDT a rappelé, lors du groupe de travail du 8 décembre 2020, la nécessité d'un tel audit depuis plusieurs années, dans la mesure où la scolarité à l'Ensaï n'apporte pas toutes les compétences nécessaires aux futurs attachés et du fait de la perte d'attractivité de ces concours.

Cependant, sans avoir approfondi l'impact sur les candidats potentiels issus de l'Insee, ni évalué les besoins de l'Institut à court ou moyen termes, l'Inspection Générale (IG) conclut hâtivement à l'obligation de passer à une scolarité de 3 ans pour attirer plus d'étudiants vers la filière "attachés".

Pour la CFDT, un nouvel échange est nécessaire avec des documents étayés avant de conclure à la mise en œuvre d'une scolarité de 3 ans.

DES CONSTATS INQUIÉTANTS INSUFFISAMMENT INSTRUITS

DES VOIES DE RECRUTEMENT DIVERSIFIÉES...

Le recrutement dans le corps des attachés statisticiens se fait via les concours interne ou externes (60%), les promotions au choix (24%), l'examen professionnel (10%), ainsi que par le biais des intégrations extérieures (6%).

Le concours externe représente les trois quarts des recrutements par concours, répartis pour 65% pour la spécialité "mathématiques", 20 % pour la spécialité "économie et sciences sociales" et 15 % pour la spécialité "économie et gestion".

Ces concours s'adressent aux étudiants, aux agents de l'Institut, mais également aux agents de toutes administrations vérifiant les conditions pour concourir.



La CFDT demande à **disposer de statistiques sur la répartition des personnes inscrites aux différents concours en fonction de leur provenance administrative** (étudiants, Insee, autres administrations).

...MAIS UNE BAISSSE D'ATTRACTIVITÉ POUR LES CONCOURS INTERNES ET EXTERNES...

La réussite aux concours d'attaché implique une scolarité à l'Ensaï, école d'ingénieurs située près de Rennes, de 2 ans, voire 3 pour ceux qui suivent un master. Cette école combine une formation d'ingénieurs et une formation pour les attachés qui deviendront fonctionnaires au terme de leur scolarité.

Elle forme deux fois plus d'ingénieurs que d'attachés.

Or, les missionnaires constatent le fléchissement de l'attractivité de la filière "attachés" pour le concours externe au profit de la filière "ingénieurs". De même, le nombre de candidats au concours interne est en baisse et insuffisant pour pourvoir toutes les places disponibles.

De plus, les femmes sont sous-représentées. La Direction a, en partie, résolu temporairement ces problèmes en reportant des places entre concours ou entre filières et en veillant à promouvoir des femmes par le passage au choix.

Cependant, la baisse d'attractivité diminue le niveau de sélectivité de ces concours par rapport à d'autres concours d'accès à des écoles d'ingénieurs.

La CFDT demande d'instruire une comparaison avec les autres concours de même niveau dans les autres directions du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance où la scolarité est plus courte qu'à l'Insee. Elle demande qu'en cas de places non pourvues au concours interne, celles-ci soient basculées vers l'examen professionnel de la RAEP.

...ET UNE FORMATION EN ÉCOLE D'INGÉNIEURS INCOMPLÈTE SUR LES COMPÉTENCES ATTENDUES

Les attachés statisticiens doivent être capables d'occuper des postes à fort contenu technique, en particulier en matière de traitement des données. Il est également attendu qu'ils soient en capacité d'exercer des responsabilités managériales et de mener des projets.

L'audit de l'Inspection générale confirme que la formation déployée à l'Ensaï apporte des compétences techniques solides pour occuper des postes complexes et plus particulièrement en Data science.



Cependant, l'IG rejoint enfin la CFDT sur le constat d'une **défaillance de la scolarité à l'Ensaï sur les formations managériales et la formation à la gestion de projet**, deux compétences importantes attendues des attachés statisticiens et indispensables sur de nombreux postes.

Pour la CFDT, il serait ainsi nécessaire d'évaluer les besoins en compétences de l'Institut, à court et moyen termes.

La Direction reconnaît que l'Insee n'a pas besoin d'avoir exclusivement des attachés ingénieurs.

Cependant, elle n'est pas en mesure de fournir une projection des compétences nécessaires à l'Institut à court et moyen termes.

Cette projection sera réalisée et discutée courant 2021 dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion de l'Insee. Elle estime par ailleurs qu'un agent ayant un niveau élevé aura une plus grande adaptabilité aux différentes situations qui se présentent.

DES RAISONS INSUFFISAMMENT INSTRUITES

LA FILIÈRE "INGÉNIEURS" PLUS ATTRACTIVE

D'après un questionnaire envoyé aux élèves ingénieurs et attachés par les missionnaires, les candidats admis via la spécialité "mathématiques" choisissent en priorité la filière "ingénieurs" en raison de la possibilité d'obtenir le diplôme d'ingénieur, d'une carrière plus variée et plus lucrative ainsi que d'une visibilité supérieure.

La CFDT souligne à nouveau qu'il paraît difficile de concurrencer la filière "ingénieurs" au sein même d'une école d'ingénieur. Il est évident que la Direction de l'école communique davantage sur son cœur de métier.

De plus, la Fonction publique n'est pas en mesure de concurrencer pour des fonctionnaires, les rémunérations des carrières d'ingénieurs, en particulier de *datascientist*.

LA RAEP COUPABLE IDÉAL D'UN CONCOURS INTERNE DÉLAISSÉ

Sur la base des données statistiques du concours, les missionnaires considèrent que la faible attractivité du concours interne est structurelle.

En effet, ces statistiques montrent le caractère cyclique de cette baisse d'attractivité (fortes fluctuations régulières, à la hausse ou à la baisse, depuis le début des années 2000).

Quant à la participation des femmes (16 % de femmes parmi les admis au concours interne et 29 % au concours externe), celle-ci a toujours été très basse, même si elle semble s'aggraver ces dernières années.

L'IG note que ces difficultés sont d'ailleurs partagées par toutes les écoles de type ingénieurs avec une scolarité de 2 ou 3 ans.

Les missionnaires estiment que le niveau du concours, l'aspect très scolaire de la formation, sa localisation et sa durée sont un frein à son attractivité. Ils soulignent que l'arrivée de l'examen professionnel de la RAEP a accentué ce problème.

La CFDT déplore que les agents de l'Insee ayant vocation à se présenter aux concours interne et externes d'attachés statisticiens n'aient pas été interrogés concernant leurs motivations et freins pour ces derniers. Elle demande une analyse plus poussée des éléments structurels qui entraînent ce désintérêt.

Elle souligne que la localisation excentrée de l'école défavorise les personnes éloignées et les femmes ayant des enfants. Les candidatures issues des Hauts de France, Grand Est, Bourgogne Franche-Comté, PACA et Occitanie sont d'ailleurs moins nombreuses. On peut facilement imaginer qu'une franc-comtoise ayant des enfants va s'autocensurer.

Cela pose question à un moment où l'Insee est engagé dans le plan égalité professionnelle.

La CFDT rappelle que l'Insee est la dernière Direction à avoir mis en œuvre l'examen professionnel par RAEP avec plus d'épreuves que les autres directions du Ministère. Elle demande un comparatif genre de la provenance géographique des candidatures, par rapport au concours interne d'attaché statisticien.

DES SOLUTIONS ET LEURS IMPACTS PEU INSTRUITS

UNE 3^E ANNÉE OBLIGATOIRE ATTRACTIVE EN EXTERNE

Pour pallier le manque d'attractivité au concours externe, les missionnaires et la Direction concluent à la généralisation de la troisième année de scolarité, à tous les attachés stagiaires, débouchant sur un diplôme d'ingénieur.

La CFDT déplore, de la part de la Direction, une attitude d'abandon du concours interne sous prétexte d'une origine structurelle se son manque d'attractivité.

Elle souligne que les recommandations du rapport sont davantage un remède face à la baisse d'attractivité du concours externe vis-à-vis des étudiants qu'une évolution visant à construire une formation d'attachés Insee répondant aux besoins de l'Institut.

Le passage à 3 ans accentuera les freins à l'évolution en interne pour les agents de l'Insee en particulier femmes ou agents basés loin de Rennes. Cela représente un sérieux **ralentissement de la reconnaissance professionnelle interne, mais aussi de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.**

De plus, le programme de la 3^e année n'est pas instruit alors que dans le même temps elle serait destinée à une spécialisation informatique.

Enfin, la possible dérogation de la première année envisagée dans le rapport pour les agents Insee n'a également pas été instruite.

La Direction reconnaît que de nombreux points sur la troisième année ne sont pas encore instruits sur le plan pédagogique. Elle propose que la 3^e année et les stages soient consacrés à l'acquisition des compétences managériales et gestion de projet.

Elle estime que les autres voies de recrutement (passage au choix, RAEP, intégration) peuvent permettre de pourvoir les autres besoins en compétences managériales.

Afin de faciliter la scolarité des femmes et des personnes éloignées, la Direction envisage le recours à la formation à distance et une présence sur site réduite à 4 jours par semaine.



La CFDT s'oppose à la proposition d'évolution sur 3 ans de la formation des attachés statisticiens recrutés par concours dont l'impact sur les agents de l'Insee est trop négatif.

Elle demande au contraire une réduction de la durée de la formation initiale dans le cadre d'une formation interne et du plan égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Elle demande également une plus grande reconnaissance de la valeur professionnelle des agents via l'augmentation du nombre de places à l'examen professionnel et le basculement des places non pourvues via le concours interne vers l'examen professionnel de la RAEP.

UNE COMMUNICATION À AMÉLIORER

La Direction envisage de modifier et compléter les outils de communication portant sur les métiers et les carrières des attachés statisticiens. Elle valorisera davantage la filière « attachés » et ses débouchés au sein de l'Ensaï.

DIVERSIFICATION ÉLARGIE VERS L'EXTÉRIEUR

Afin d'augmenter le nombre de candidats aux différents concours la Direction va étudier les autres possibilités de recrutement (priorité aux concours communs, recrutement sur titres, accès au concours interne aux IUT statisticiens).

UNE ÉVALUATION INDISPENSABLE DU DISPOSITIF DE LA RAEP

L'Insee a mis en place l'examen professionnel de passage de B en A sous forme de RAEP en 2016, 4 ans après les autres directions du ministère de l'Économie et des Finances.

La Direction envisage enfin d'évaluer ce dispositif sous l'angle de la cohérence globale des voies de recrutement.

Elle demande d'examiner les conditions d'éligibilité à la voie professionnelle et les compétences respectives acquises par la voie professionnelle ou académique, en fonction des besoins de la statistique publique.

La CFDT est satisfaite qu'un bilan du dispositif de RAEP soit enfin lancé. Elle regrette que ce bilan soit mis en œuvre en raison de la concurrence que représente la RAEP par rapport au concours interne. Elle relaye la crainte des candidats potentiels de voir la voie de l'examen professionnel se durcir davantage.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Compte-rendu](#) CD du 19 octobre 2020

[Rapport](#) du 4 novembre 2020

[Lettre de mission](#) du 28 avril 2020

Les [concours](#) de l'Insee

CARRIÈRES INFORMATIQUES

MOBILITÉS ENTRE SPHÈRES INFORMATIQUE ET STATISTIQUE JUGÉES SATISFAISANTES

L'Inspection Générale (IG) a rendu le 28 octobre 2020 un rapport sur les carrières informatiques à l'Insee. L'IG a été missionnée sur le sujet suite à la mise en place du Rifseep des agents de catégorie A, qui a modifié la part indemnitaire de la rémunération, en la fondant désormais sur une cotation des postes pour les métiers informatiques comme pour ceux de la sphère statistique.

La Direction souhaitait donc réexaminer le **positionnement des métiers informatiques**, dans un contexte de **difficultés croissantes à recruter et à fidéliser** les profils informatiques. La formation et l'évolution des compétences font également partie des enjeux de cette mission, ainsi que les mobilités entre la sphère informatique et la sphère statistique.

À l'issue de la mission, l'Inspection Générale a émis 9 recommandations, la plupart d'entre elles concernant la formation initiale et la gestion des ressources humaines informatiques.

SPÉCIALISATION DE LA FORMATION

La possibilité d'avoir des parcours de carrière diversifiés, pouvant alterner métiers statistiques et informatiques, n'est pas remise en cause et est même considérée comme une force de l'Insee.

Le modèle de formation actuel où tous les agents reçoivent une formation statistique, quel que soit leur profil, va donc perdurer, mais **une spécialisation en informatique sera possible pour les parcours de formation initiale des agents A et B**. La mission n'a pas exploré le cas des agents informatiques de catégorie C, trop peu nombreux.

Pour les **attachés**, le projet d'allongement de la scolarité à l'Ensaï à 3 ans, devrait permettre une **spécialisation informatique plus poussée durant la troisième année** d'enseignements (actuellement, la formation ne permet que l'acquisition de bases minimales).

Selon la Direction, cette spécialisation en 3e année présente l'avantage d'être plus équitable, en plus de développer les connaissances informatiques.

En effet, avec le modèle actuel, les attachés intéressés par l'informatique doivent se positionner sur ces postes avant la campagne de mobilité et n'effectuent leur prise de poste qu'après leur formation informatique de 6 mois.

Avec le nouveau système envisagé, **la durée de la formation sera la même pour tous et la prise de poste se fera dans les mêmes délais, après participation à la campagne de mobilité.**

La CFDT s'oppose à l'allongement de la scolarité des attachés à 3 ans, mais est favorable au maintien d'un cursus informatique. Une réflexion plus poussée sur le socle commun de cette formation et sa durée est nécessaire.

Pour les **contrôleurs**, le rattachement des CNI aux DR ne permet plus le choix d'un établissement informatique à la sortie du Cefil.

L'identification précoce des candidats attirés par une carrière informatique est préconisée par le rapport de l'IG afin de pouvoir mettre en place des **enseignements spécialisés optionnels, en contrepartie d'une primo-affectation garantie sur un poste informatique** pour les candidats retenus.

Pour la CFDT, les dispositifs de détection et de sélection des candidats restent à clarifier, afin de s'assurer que cette sélection sur profil des futurs agents informatiques n'introduise pas de biais dans les décisions d'affectations et les Lignes Directrices de Gestion Mobilité.

Les univers informatique et statistique ne sont pas fermés : 40 % des agents affectés sur des postes informatiques il y a 15 ans occupent aujourd'hui des postes en dehors de cette sphère et vice versa.

On observe de nombreux allers-retours entre les deux sphères. Par ailleurs, chaque année, environ 6% des effectifs des unités informatiques sont remplacés par des non-informaticiens.

Pour la CFDT, les analyses n'ont été menées que sur les affectations, et ne permettent donc pas de mesurer objectivement à quel point il est aisé pour les non-informaticiens d'obtenir un poste informatique.

Il serait intéressant d'étudier toutes les demandes de mobilité pour mesurer l'ouverture des services informatiques aux non-informaticiens.



TOUJOURS PLUS DE CONTRACTUELS

Le recrutement en externe pour les compétences informatiques est souvent pratiqué, par manque de compétences en interne. Ce recours aux contractuels est même privilégié pour les compétences pointues ou rares. Le rapport de l'IG invite à assumer ces recrutements externes, y compris lorsqu'ils ne sont pas pérennes, et à les diversifier.

La CFDT reconnaît le nécessaire recours à des recrutements externes, particulièrement sur des compétences rares.

Elle déplore cependant l'augmentation de ces recrutements externes ainsi que la précarité des emplois contractuels (contrats de mission, contrats de projet, recours à la sous-traitance, apprentis...).

Bien que l'informatique soit un secteur porteur, la CFDT regrette de voir le rapport de l'IG inviter à assumer que tous les contractuels ne soient pas CDI-sés, ni tous les fonctionnaires intégrés.

Quant au pré-recrutement en école d'élèves ingénieurs en alternance, il est dommage que les formations dispensées par les écoles de l'Insee ne permettent pas d'obtenir les compétences recherchées et qu'il faille recruter en externe même pour des profils avec une expérience professionnelle limitée.

RÉMUNÉRATION SATISFAISANTE

Une enquête d'opinion auprès d'agents ayant occupé un poste informatique Insee permet de constater qu'il n'y a pas de difficulté majeure liée aux rémunérations : plus de la moitié des agents interrogés estime que l'Insee propose des rémunérations en rapport avec le marché.

Le problème des rémunérations semble plutôt se poser pour le recrutement externe et la fidélisation d'informaticiens aux compétences pointues ou rares.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SPÉCIFIQUE

Le rapport de l'IG met en avant la nécessité de professionnaliser la gestion des ressources humaines de l'informatique, ainsi visées par plusieurs recommandations :

- Construire le pilotage des ressources humaines de l'informatique, en privilégiant l'approche métiers/compétences,
- Mettre en place un dispositif de connaissance et de suivi RH intégrant les dimensions métiers et compétences pour les métiers de l'informatique,
- Fluidifier pour les informaticiens les procédures RH relatives à la gestion des compétences métiers pointues ou rares.

JUSQU'OÙ IRA LA BAISSÉ DES EFFECTIFS ?

En 2004, on comptait environ 1000 personnes au sein des unités informatiques de l'Insee ou bénéficiaires d'une prime TAI. En 2019, il n'en reste plus que 540.

Cette baisse s'explique par la dématérialisation progressive des activités de l'Insee et la réduction des effectifs des GIIIR, permise par l'automatisation et la dématérialisation de nombreux tâches autrefois réalisées manuellement.

La CFDT s'inquiète de cette baisse et de ne voir aujourd'hui qu'un nombre très réduit d'agents informaticiens dans de nombreux établissements.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Rapport de l'IG](#) sur les carrières informatiques à l'Insee

Retrouvez les [documents du groupe de travail du CTR](#) sur l'intranet Insee



VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

Nathalie BAILLY,
Secrétaire générale
06 26 84 65 14

Marielle BIGOT,
Secrétaire générale
adjointe

Chantal COCHER,
Experte en CAP des A

Stéphane DUPIN,
Auvergne Rhône-Alpes,

Thanh NGUYEN-TU,
PACA



FINANCES

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)	Mme ☐	M. ☐
Nom :		Prénom :
Date de naissance : / /		ADHÈRE À LA CFDT
Coordonnées personnelles		
Adresse :		Mél personnel :
		Téléphone portable :
Renseignements professionnels		
N° d'agent ou matricule :		Mél prof :
Direction :		
Service d'affectation :		Téléphone professionnel :
Ville :		Portable professionnel :
RÉFÉRENCES POUR LA COTISATION ANNUELLE		
Grade :		
Catégorie (A ou B ou C) :		
Échelon :		
Indice :		
Quotité de travail :		%
Salaire imposable mensuel :		

Remettez ce bulletin
à un militant
ou
rendez-vous sur
finances.cfdt.fr



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Référence unique de mandat | | | | | | | | | |
(à compléter par le syndicat)

Type de paiement : Récurrent

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

CRÉANCIER : CFDT

ICS : FR88ZZZ254894

Coordonnées du syndicat

Nom du titulaire du compte à débiter

IBAN du compte à débiter |

Fait à

Le

Signature

Mentions légales : Les données à caractère personnel recueillies sont nécessaires à la gestion de l'adhésion à la CFDT. La base légale de traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent des informations professionnelles, syndicales ou des services liés à son adhésion. Ces données sont à usage exclusif de la CFDT et ne sont pas communiquées à des tiers, ni commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national CFDT, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement. Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Si elles ne sont pas satisfaites du traitement de leur demande, les personnes disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). L'adhésion à la CFDT ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur <https://monespace.cfdt.fr>. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFDT.