



EXAMEN PROFESSIONNEL DE B EN A

EN 2022, SIX ANNÉES APRÈS SA CRÉATION, L'INSPECTION GÉNÉRALE (IG) A ENFIN RÉALISÉ LE BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE B EN A PAR RAEP. L'ANALYSE CONCLUT AUX MÊMES BIAIS DE SÉLECTION QUE CEUX IDENTIFIÉS PAR LA CFDT LORS DE SON ENQUÊTE AUPRÈS DES CONTRÔLEURS SUR L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL ET SUR LES CONCOURS D'ATTACHÉS. LA CFDT EST SATISFAITE DE VOIR REPRISES PLUSIEURS DE SES PROPOSITIONS DANS LES RECOMMANDATIONS DE LA DIRECTION. ELLE ESTIME QU'UNE REFORME DE L'ÉPREUVE ÉCRITE ET LA MISE EN PLACE D'UNE VRAIE PRÉPARATION À L'ÉCRIT RÉDUIRA LE BIAIS DE SÉLECTION, SANS QU'IL SOIT NÉCESSAIRE DE MODIFIER LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ.

ÉVOLUTION DU CADRE DES RECRUTEMENTS EN ATTACHÉS

De 2013 à 2021, 82 attachés ont été recrutés en moyenne chaque année par les voies des concours, des promotions au choix et des détachements (avec un pic à 97 en 2017). La majorité s'est faite par les concours internes ou externes qui représentent près de 60 % des recrutements.

La part des recrutements par détachement oscille entre 10 et 20 %, et tend à augmenter au détriment des promotions internes au choix.

La part des recrutements par liste d'aptitude décline, passant de 30 % en 2013 à 18 % et même 14% en 2021 avec l'arrivée de l'examen professionnel en 2016.

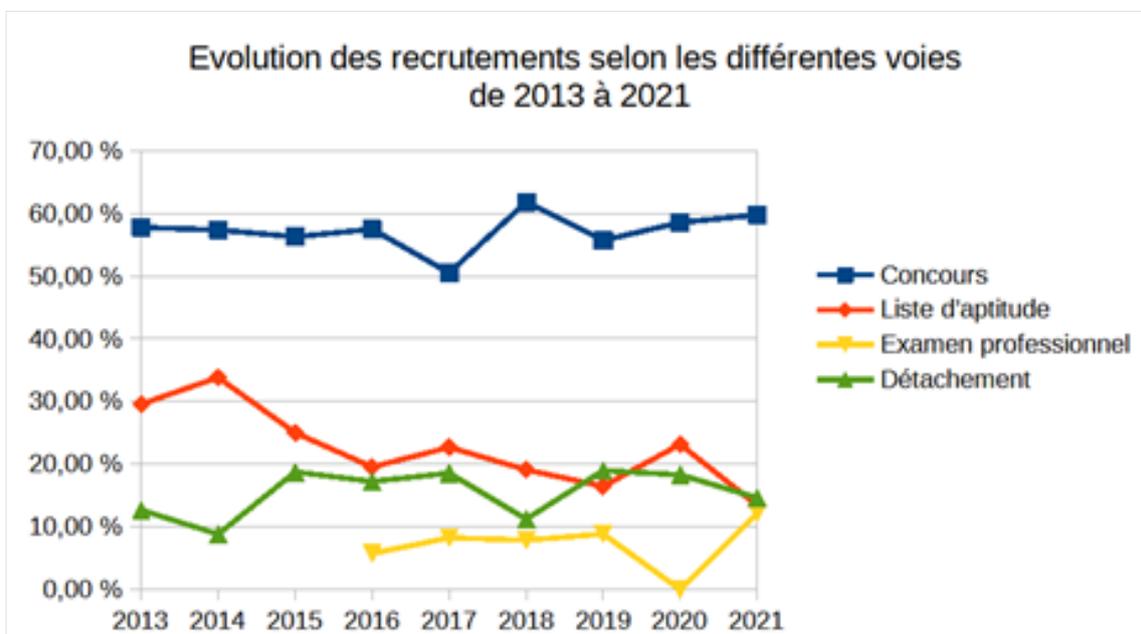
Ce dernier représente entre 6 et 12 % des recrutements en fonction des années.

La CFDT souligne que la part de plus en plus importante des détachements dans les recrutements diminue d'autant les possibilités d'évolution des agents de l'Insee en interne.

De plus, les délais d'intégration se rapprochent du maximum possible (6 ans), générant plus de précarité pour les agents en détachement.

Enfin, la CFDT note une augmentation des postes vacants dans les campagnes de mobilité, mettant en péril la santé des agents et la réalisation des missions.

La CFDT demande donc une hausse des recrutements au concours en B et A et une hausse des taux de promotions de l'Insee.



DES PROFILS DIFFÉRENTS SELON LES VOIES

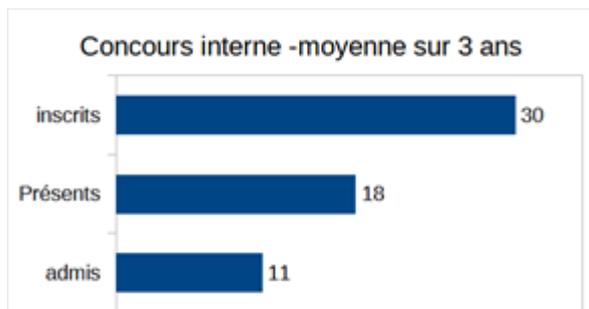
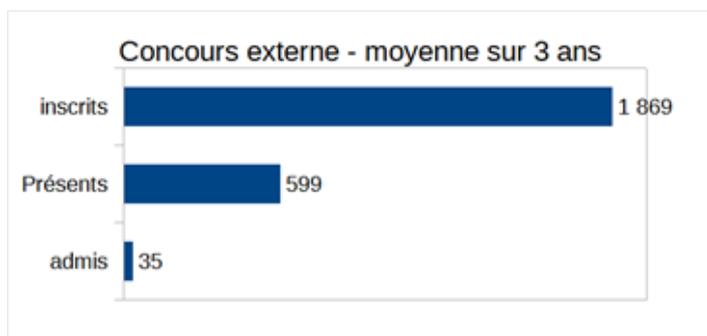
L'IG a analysé les statistiques de recrutements et interrogé les contrôleurs de l'Insee pour dresser le profil des candidats et des admis dans chaque voie d'accès au corps des attachés. L'enquête permet d'identifier les raisons pour lesquelles ils ont préféré s'orienter vers l'examen professionnel.

Même si le volume des recrutements annuels d'attachés statisticiens ne dépasse pas une centaine d'agents, plus d'un millier de contrôleurs sont potentiellement concernés. **Il est donc important pour la CFDT de réduire au maximum ces biais de sélection et que ces recrutements répondent aux besoins de l'Institut.**

PROFILS DES CONCOURS INTERNES ET EXTERNES

Les concours d'accès au corps des attachés statisticiens sont plutôt réussis par des personnes jeunes (20-22 ans au concours externe, 33 - 40 au concours interne). Ce sont majoritairement des hommes (60 % au concours externe, 76 % au concours interne). Ils disposent d'un niveau académique élevé en mathématiques, statistiques et en économie.

Les admis sur la période 2014-2021 sont principalement des agents des SES (37 %). Les agents de la DG et des SED sont plus nombreux parmi les admis que parmi ceux qui peuvent passer le concours. Ces candidats représentent ainsi chacun 25 % des admis contre respectivement 15 et 14 % des éligibles. Les agents des SAR, des SES et hors SSP sont quant à eux moins souvent admis au concours.



Les raisons invoquées pour ne pas s'inscrire aux concours d'attachés par les répondants à l'enquête réalisée par l'IG sont :

- le niveau académique élevé en mathématiques, économie, anglais et informatique,
- la scolarité éloignée de deux ans à Bruz, engendrant un surcoût et des difficultés lorsque l'agent a une charge de famille (parentalité, aidant).
- la crainte de ne pas retourner dans l'établissement d'origine pour les domiens,
- les difficultés à trouver un travail pour le ou la conjoint(e) proche de l'école,
- les difficultés à suivre la formation préparatoire à Paris.

L'IG souligne qu'en 2021-2022, la formation préparatoire s'est terminée à 2 participants pour 8 inscrits.

La CFDT constate qu'on retrouve dans l'enquête de l'IG auprès des contrôleurs les mêmes freins aux concours que ceux qu'elle a identifiés dans [son enquête](#) (la durée de la scolarité, l'éloignement de la scolarité,...)

La CFDT déplore la faible proportion de femmes. Elle rappelle qu'elle demande des aménagements de la scolarité à l'Ensaï ([cf tract recrutement attachés 2020](#)), en particulier la réduction de la durée de la scolarité combinée à des modules à suivre en formation continue.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DES CONCOURS INTERNES ET EXTERNES A

Le concours interne est accessible aux agents ayant quatre années de service public au 1er janvier du concours.

Pour le concours externe, il est demandé d'avoir au 1er septembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, « un certificat de scolarité complète dans les classes de seconde année de préparation aux concours d'admission aux grandes écoles, ou un titre ou diplôme classé au moins au niveau III, ou une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 ».



PROFILS DE LA LISTE D'APTITUDE

Le recrutement au choix sur Liste d'Aptitude sélectionne des contrôleurs principaux capables d'occuper un poste de niveau attaché (LDG promotions) dans la limite des quotas disponibles. Ce dispositif est basé sur la valeur professionnelle attribuée lors l'évaluation professionnelle par la chaîne hiérarchique.

Entre 2013 et 2021, en moyenne, 18 contrôleurs principaux ont été promus pour près de 90 proposés par les directions, parmi plus de 800 agents éligibles.

Les promus sont des agents âgés entre 49 et 54 ans et à 59 % des femmes, ce qui est proche de la répartition dans le grade des contrôleurs principaux.

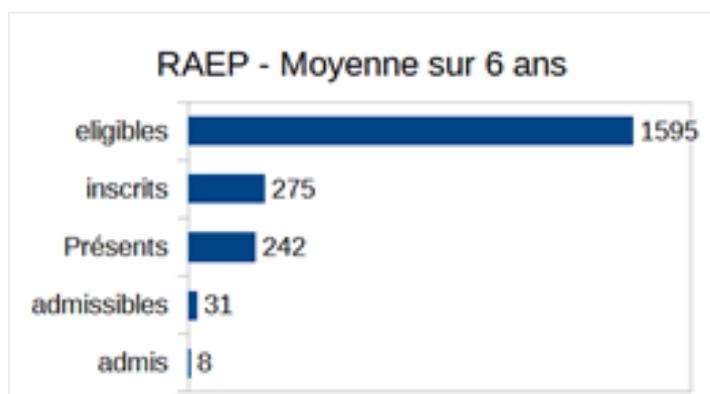
Sur la période 2016-2021, les agents promus sont issus à 38 % des SES et à 20 % de la DG. Cependant, les agents des SSM et de la DG sont plus souvent promus par la liste d'aptitude que les agents affectés en direction régionale.

La CFDT souligne que les résultats confirment qu'une affectation dans les fonctions supports est un frein pour une promotion par liste d'aptitude. Ce qui n'est pas normal !

L'âge des admis s'explique par un accès au grade de contrôleur principal qui est lui-même plus difficile avec la création du concours de contrôleur première classe. L'existence de biais de sélection en fonction des affectations serait utile à étudier compte tenu de la nature des épreuves écrites des concours d'accès aux grades de B1 et B+.

Pour la CFDT, le support de l'entretien professionnel (CREP) utilisé par les évaluateurs n'est pas adapté à la détection et à l'évaluation des compétences attendues pour occuper un poste de niveau supérieur.

La refonte du support de l'entretien professionnel est nécessaire et demandée dans les LDG promotion.



PROFILS DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Ce dispositif doit reconnaître les compétences acquises par les agents dans leur vie professionnelle et extra professionnelle.

Une épreuve écrite présélectionne les candidats pour l'oral à partir d'une publication du service statistique public (analyse, synthèse et questions de cadrage et de connaissance générale).

L'examen professionnel de B en A par Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) a été créé en 2016. Il est ouvert à tous les contrôleurs de l'Insee et fonctionnaires de catégorie B justifiant, au 1er janvier de l'année du concours d'au moins 8 années de services publics, dont 5 ans dans le corps des contrôleurs de l'Insee.

Le nombre d'admis par cette voie entre dans le quota des proportions au choix à hauteur d'1/3 des postes pour l'examen professionnel et 2/3 pour la liste d'aptitude.

Le dossier de RAEP, non noté, et l'épreuve orale doivent permettre de s'assurer que les candidats disposent des compétences nécessaires dans au moins cinq des huit domaines (voir tableau page 4).

Pour la CFDT, une RAEP doit permettre aux agents ayant le plus d'expérience professionnelle et n'ayant pas ou plus un niveau académique élevé d'accéder aux corps des attachés, sans effectuer une scolarité de plusieurs années.

Compte tenu du niveau académique de certains candidats (ancien professeurs), l'IG estime qu'une partie des agents admis par la voie de la RAEP aurait pu réussir le concours interne.

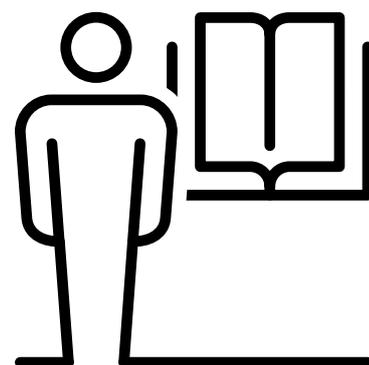
Sur les 6 années d'épreuves, en moyenne, 8 agents ont été nommés sur 31 admissibles et 275 inscrits.

L'analyse des résultats cumulés depuis 2016, montre que les admis sont plus jeunes que les promus par liste d'aptitude (37-43 ans).

Ce sont autant des agents des SED (39%) que des SES (39%). Les agents des SED représentent pourtant seulement 13 % des éligibles contre 45 % des éligibles qui sont issus des SES.

Les agents de la DG et des fonctions support sont largement sous-représentés parmi les admis (9 et 2%) comparativement à leur représentation dans les éligibles (14 et 15%) et dans les inscrits (13 et 10%).

Sur la période 2016-2021, seuls 46 % des lauréats sont des femmes alors qu'elles représentent 63 % des éligibles et 59 % des inscrits.

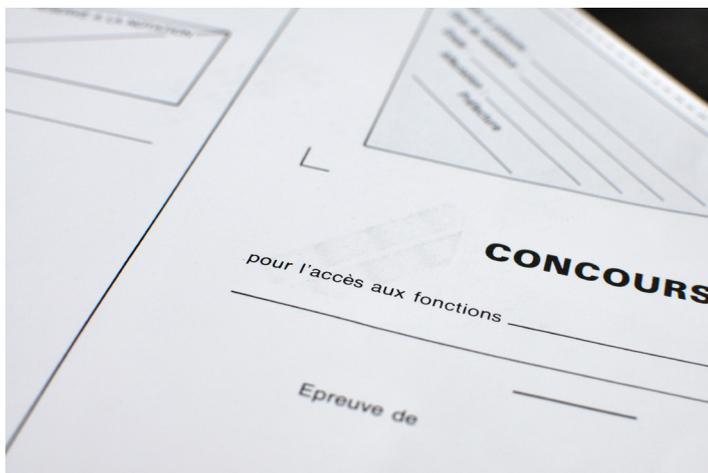


Les biais de sélection de l'examen professionnel invoqués par les contrôleurs interrogés par l'IG sont :

- La nature de l'épreuve écrite qui avantage les agents ayant des activités d'étude,
- Le manque de temps pour se tenir informés sur l'actualité du service statistique public,
- L'absence de formation dédiée à l'épreuve écrite,
- Le manque de temps pour se former à la lecture de tableaux ou aux techniques rédactionnelles,
- Le délai restreint pour rédiger le dossier de RAEP.

Ils soulignent également la forte sélectivité de l'examen professionnel et demande à augmenter le nombre de places à la RAEP.

La CFDT est satisfaite de retrouver dans l'enquête de l'IG ce qu'elle avait signalé dès les premières années de l'examen professionnel. Ces biais sont démotivants pour les agents. La réforme territoriale, avec la suppression des SED sur certains sites, y a ajouté un profond sentiment d'injustice pour les candidats.



DES BESOINS DIFFÉRENTS EN COMPÉTENCES DISPONIBLES

Les départements des ressources humaines et des affaires financières établissent les besoins en recrutement pour trois années. Le ministère accorde les taux de promotion et le schéma d'emploi de l'Institut pour y répondre.

BESOINS EN COMPÉTENCES ATTENDUES À AFFINER

Aucune modélisation de l'évolution des effectifs et compétences n'a pu aboutir en raison de difficultés à projeter ses besoins par métier sur une période de 10 ans. Cependant, grâce à la mise en place de l'examen professionnel de B en A, les compétences attendues pour les attachés ont été objectivées afin de constituer le dossier de RAEP. Elles reposent sur huit domaines, auxquels s'ajoutent l'anglais et les outils de bureautique.

DOMAINES DE COMPÉTENCES ATTENDUES DES LAURÉATS A :

- 1 - Management,
- 2 - Pilotage des opérations,
- 3 - Méthodes statistiques appliquées,
- 4 - Analyses socio-économiques – analyses locales,
- 5 - Méthodes informatiques appliquées,
- 6 - Communication – Expression écrite et orale,
- 7 - Gestion des ressources,
- 8 - Connaissance de l'Insee et de son environnement (SSP, ASP, CNIS,...).

Le ministère a tout de même identifié le besoin de 400 experts de la donnée. Celui-ci n'a cependant pas été décliné, ni budgété sur les prochaines années et les niveaux possibles.

Pour la CFDT, il est nécessaire d'approfondir ce besoin : sur quel délai, sur quelle voie de recrutement, en B en A, en interne, en externe, quels volumes de formations accessibles en interne – externe ?

Les autres besoins en compétences ne sont pas évalués. Ils sont comblés au fil de l'eau, souvent dans les fonctions supports, avec les possibilités de recrutement (recrutements externes, vacataires, stagiaires, missions).

La CFDT rappelle la nécessité d'analyser plus largement les besoins de l'Institut et les ressources disponibles en compétences.

L'analyse des ressources peut s'appuyer sur les fiches de postes et une refonte de l'évaluation professionnelle, sensée identifier les agents aptes à occuper un poste de niveau supérieur (d'après les LDG).

Pour la CFDT, les différentes voies de recrutement doivent permettre de répondre aux besoins de compétences de l'Institut. Ces voies peuvent se compléter. Elles doivent être accessibles à n'importe quel agent de l'Institut, qu'il soit valide ou travailleur handicapé et ce, sans différence de genre. La formation des agents doit être améliorée afin d'assurer, en complément, le maintien et le développement de leurs compétences.



VOS REPRÉSENTANTS CFDT A CE GROUPE DE TRAVAIL

Natalie Bailly
Stéphane Dupin

Matthieu Eisenberg

DIFFÉRENTES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES SELON LES VOIES

PARCOURS DES ATTACHÉS AU CEFIL

Le **Centre de Formation de Libourne (CEFIL)** forme les attachés issus de l'examen professionnel et promus par liste d'aptitude. Ils représentent un peu moins de 18 % des recrutés.

Durant les semaines à Libourne, les attachés stagiaires sont logés gratuitement dans un studio meublé avec accès wifi. Leurs frais de déplacement sont pris en charge selon des [règles spécifiques](#). Le secrétariat s'occupe des formalités en cas de besoin de places en crèches.

D'après l'enquête de l'IG, un tiers des stagiaires a eu besoin de résoudre des problèmes d'organisation liés à la gestion de leurs enfants.

Le parcours des stagiaires dure 5 semaines réparties sur les mois de janvier et juin-juillet. Il porte sur les huit domaines de compétences attendues d'un attaché statisticien. Pour cela, ceux-ci suivent plusieurs modules en distanciel et en présentiel. S'y ajoutent des cours à suivre entre les sessions et un stage découverte d'une semaine dans un organisme extérieur.

Trois modules plus techniques ont été ajoutés : sur R, en économie et en statistique.

Les stagiaires interrogés par l'IG indiquent que la formation au Cefil a apporté des enseignements utiles mais insuffisants en termes de langage de programmation (R), de statistique ou matière d'encadrement pour tenir un poste d'attaché. Les stagiaires ciblent également le manque d'intérêt du stage découverte dans ce parcours.

La CFDT signale l'importance d'adapter le format des formations à leur objectif. Le distanciel est assez peu adapté aux apprentissages liés à la communication orale et écrite malgré toutes les qualités pédagogiques des intervenants.

Elle s'interroge sur l'objectif réel du stage découverte (rédaction d'une publication).

PARCOURS DES ATTACHÉS À L'ENSAI

L'**Ensaï** forme près de 75 % des attachés recrutés annuellement.

La formation des attachés stagiaires issus des concours durent 2 à 3 ans à Bruz, avec une possibilité de suivre la formation de Master sur 5 ans. Une entrée directement en deuxième année est également possible pour les titulaires de Master.

Les parcours de l'Ensaï permettent une forte montée du niveau de technicité des stagiaires en statistiques, économie et informatique. S'y ajoutent trois stages obligatoires en France ou à l'étranger en fin de chaque année de scolarité de 1 à 6 mois.

L'enquête de l'IG fait apparaître que beaucoup de contrôleurs pensent que la formation à l'Ensaï manque d'intérêt pour occuper directement les postes d'attachés.

En revanche, les encadrants indiquent que ce haut niveau de technicité est très attendu sur une partie des postes Insee.

Les conditions d'accueil des stagiaires sont bien moins bonnes que celles du CEFIL du fait de conditions réglementaires différentes : pas de logement mis à disposition, pas d'indemnisation des repas et unités, rémunération au niveau du SMIC.

Le futur déménagement à Beaulieu devrait permettre d'améliorer l'accès à des logements étudiants.

Malgré le haut niveau technique des sortants de l'Ensaï, la CFDT signale qu'il est nécessaire d'y adjoindre des formations en fonction des postes occupés (connaissances de l'environnement proche, en managements et techniques rédactionnelles).

DEUX PARCOURS À RÉÉQUILIBRER

La Direction confirme le déséquilibre entre les deux parcours de formation. Les formations des attachés au CEFIL et à l'Ensaï sont complémentaires. En effet, le CEFIL apporte des compétences managériales, contrairement à l'Ensaï.

Cependant, les postes d'experts en pilotage des processus et en management s'accompagnent de plus en plus de besoins en compétences techniques que seule la scolarité à l'Ensaï permet d'acquérir actuellement.

Elle note que le faible niveau de mobilité des attachés issus du CEFIL complexifie l'attribution des postes.



Pour apporter le niveau technique attendu, la Direction indique que le CEPE propose deux certifications :

- le certification de Data scientist obtenu suite à examen après 18 jours de formation en présentiel répartis sur 6 mois et la réalisation d'un projet,
- le certificat de Data Analyst obtenu suite à examen après 21 jours de formation sur 10 mois.

L'accès à ces groupes est réservé à 12 personnes capables de suivre avec succès la certification.

L'IG soulève enfin dans son rapport la question de l'adéquation des épreuves du concours interne aux compétences attendues pour l'Institut.

La Direction l'examinera avec le Genes.

RECOMMANDATIONS DE L'IG ET PROPOSITIONS DE LA CFDT

L'IG préconise tout d'abord de mettre en place une organisation permettant de mieux piloter l'évolution des compétences des attachés (DRH, DMCSI, Ensai, Cefil).

Elle effectue 7 recommandations pour supprimer ou réduire les biais de sélections identifiés sur l'examen professionnel, sur les autres voies de passage au corps des attachés et sur la formation.

REFONTE DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL

L'IG recommande la refonte quasi complète de l'examen professionnel :

- Modifier les critères d'éligibilité : réserver l'accès à l'examen professionnel aux contrôleurs ayant plus de 9 ans d'ancienneté dans le corps des contrôleurs de l'Insee.
- Augmenter le Ratio Liste d'Aptitude / RAEP à 50/50 dès que les inconvénients relatifs à la formation des lauréats de l'examen professionnel et de leur mobilité géographique auront été traités.
- Modifier l'épreuve écrite afin d'évaluer l'ensemble des compétences attendues dès la première épreuve. La note de l'écrit sera alors prise en compte dans l'évaluation finale. Un groupe de travail sera constitué pour poursuivre la réflexion sur ce sujet.
- Alléger le dossier de RAEP et allouer plus de temps aux admissibles pour le rédiger (6 semaines au lieu 4).
- Mettre en place des formations préparatoires à l'épreuve écrite.
- Améliorer la formation à l'oral : organiser des oraux blancs avec les services RH et l'encadrement, proposer une seconde session de formation à l'oral pour les candidats qui le souhaitent.

L'IG préconise de renforcer la pédagogie vis-à-vis des agents en ce qui concerne l'évaluation de l'expérience professionnelle hors système statistique public (SSP) y compris hors fonction publique.

La CFDT est satisfaite de voir reprises ses revendications relatives à la refonte des épreuves écrites et au dossier de RAEP.

La refonte devrait permettre une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle à l'Insee et ainsi **rééquilibrer la sélection entre les services sans modifier les critères d'éligibilité.**

La CFDT approuve la **recherche d'équité** entre les candidats avec les oraux blancs, mais **alerte sur les agents éloignés** (SSM, en arrêt de travail, agents déchargés).

Elle s'interroge sur le sens de la dernière préconisation. Dans la mesure où les expériences professionnelles hors SSP entrent dans le cadre de la RAEP, celles-ci doivent être évaluées.

Elle signale l'importance de **former le jury à l'évaluation des compétences** issues de mandats syndicaux ou électoraux.

La CFDT demande d'**approfondir en groupe de travail les réflexions sur la mobilité des attachés sortants de l'Ensai et du CEFIL.**

Pour une question d'équité, celles-ci seront à revoir dans le cadre du réexamen des LDG mobilité ministérielle.

Par ailleurs, elle souligne que la possibilité de **télétravailler 3 jours par semaine est à prendre en compte dans cette équation.**

AMÉLIORER LA FORMATION

L'IG préconise de revoir la formation initiale des attachés :

- Renforcer la formation statistique au Cefil et revoir la durée et l'objectif du stage.
- Inciter les lauréats de l'examen professionnel qui disposent des prérequis à passer la certification analyste de la donnée du CEPE.
- Profiter du projet de déménagement de l'Ensai pour étudier la possibilité que les lauréats de l'examen professionnel soient formés par l'Ensai.

L'IG CONSEILLE, PLUS LARGEMENT, DE PROCÉDER À UNE NOUVELLE ÉVALUATION DE LA FORMATION CONTINUE À L'INSEE

- Proposer des orientations stratégiques en matière de formation continue pour les différents métiers de l'Insee.
- Expliciter l'impact des techniques de statistique et d'analyse de la donnée sur les compétences attendues des agents et leurs métiers.

La CFDT souligne l'**importance de pouvoir dégager du temps de travail pour se former, que ce soit pour une journée ou 21 jours au CEPE.**

Le resserrement des effectifs fait qu'il n'y a plus aucune marge de manœuvre dans les services.

Beaucoup d'agents à temps partiel ont dans les faits la même activité qu'un temps plein.

La CFDT demande de stopper la baisse des effectifs.



REVOIR LES AUTRES VOIES DE PASSAGE EN ATTACHÉS

L'IG recommande de promouvoir de façon unifiée les différentes voies d'accès au corps des attachés.

Elle propose, par exemple, de prévenir par écrire chaque agent lorsqu'il est éligible à une voie de promotion.

Il s'agit également d'améliorer la documentation sur les différentes étapes préparatoires à la promotion au choix sur liste d'aptitude, de gérer ces étapes dans un outil informatique commun, de faire des retours d'information systématiques aux agents et à leur hiérarchie suite aux décisions de promotion et de non-promotion.

Afin d'augmenter l'attractivité du concours interne, l'IG propose d'ouvrir les formations préparatoires au concours interne aux agents du ministère. L'amélioration des conditions matérielles de l'accueil à l'Ensaï, réduira le biais liés à ce point.

La CFDT approuve les propositions pour améliorer la transparence dans le circuit des accès au corps des attachés.

Le niveau d'information sur les raisons d'une non-présentation ou d'une non-promotion, n'est pas le même en fonction du niveau de la chaîne hiérarchique sollicitée ou du jury sollicité.

La CFDT n'approuve pas l'ouverture de la formation préparatoire d'attaché vers l'extérieur, car elle se fera au détriment des agents Insee.

La CFDT signale que deux freins sont peu abordés : celui du handicap et celui des charges de familles.

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Concernant le différentiel d'accès aux corps des attachés entre femmes et hommes, l'IG renvoie vers le plan d'action ministériel.

La CFDT souligne que la parentalité est un frein aux mobilités et à l'évolution professionnelle.

Une partie des recommandations de l'IG peut réduire l'auto-censure plus grande chez les femmes que chez les hommes (41 % chez les femmes contre 21 % chez les hommes). Cependant, la Direction ne peut faire l'économie d'actions spécifiques en faveur des chargé(e)s de familles et des proches aidants (femmes ou hommes).

La CFDT propose que ces actions portent sur la durée et le format de la scolarité.

HANDICAP

La question des freins liés au handicap est seulement abordée sous l'angle du tiers temps et de l'accessibilité numérique des formations.

La CFDT rappelle qu'elle demande l'analyse de l'impact d'un handicap sur l'évolution de carrière. Elle demande la reprise de cette mission au DRH. Elle demande enfin à nouveau la mise en place de la promotion sur détachement dans le corps supérieur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH).

DÉSINTÉRÊT DE LA FONCTION PUBLIQUE

UNE HAUSSE DES RÉMUNÉRATIONS INDISPENSABLE

Depuis quelques années une baisse du nombre d'inscrits dans les concours est constatée.

La CFDT rappelle à nouveau la nécessité de revoir le système de rémunération de la Fonction publique et en particulier des attachés stagiaires.

Même si l'Insee n'a pas la main sur les rémunérations des fonctionnaires, elle peut argumenter auprès du ministère pour une refonte des grilles.

Il est urgent de revaloriser les salaires des agents de la Fonction Publique.

Rester pendant plusieurs échelons collés au SMIC est injuste !

Cela concerne les agents de catégorie C principalement, mais également les attachés stagiaires.

Les agents ayant déjà une charge de famille et un logement à assumer sur une localisation éloignée de Rennes préfèrent renoncer à passer le concours interne.

La CFDT rappelle qu'il est nécessaire de recréer une réelle pyramide des carrières avec, au minimum, le doublement de l'indice entre le début et la fin de carrière.

LA CFDT REVENDIQUE

- Un début de la carrière des C à 120 % du SMIC, celui des B à 140 % du SMIC, et celui des A à 160 % du SMIC.
- Une prise en charge totale des frais de transports domicile travail.
- Une revalorisation des taux de remboursements des frais de déplacements professionnels pour tenir compte de l'inflation.

PROCHAINES RÉUNIONS SUR CE THÈME

23 mai : Plan d'actions RAEP des A (suite Rapport IG)

Juillet : présentation du plan d'actions au Comité de Direction

Retrouvez les documents du groupe de travail du CSA sur [Symphonie](#)