



SESSI / INSEE

Point sur la fusion

8/06/09

Les syndicats ont rencontré successivement Virginie Madelin, secrétaire générale de l'INSEE et Jean-Paul Faur, chef du PSI dans un cadre de dialogue national le 2 juin puis Jean-Paul Faur dans une réunion interne au PSI le 4 juin.

Le cadre de la fusion. A cette occasion, nous avons réitéré nos demandes concernant les informations que nous-mêmes et les agents sont en droit d'attendre sur la fusion avec l'INSEE d'autant que le protocole de gestion est signé et a été diffusé aux agents. Virginie Madelin s'est engagée à diffuser une note explicative générale sur la restructuration.

Cette fusion ayant été officiellement qualifiée de restructuration au sens du décret d'avril 2008, nous demandons qu'une information écrite précise soit faite aux agents sur les droits ouverts par ce dispositif Fonction Publique en matière de prime à la mobilité mais aussi de droit à formation spécifique en cas de reclassement. Si nous avons bien confirmation que la date de départ est le 1^{er} janvier 2009, nous avons souligné la nécessité de prévoir un cadrage large dans le temps car des agents pourraient être concernés à des dates différentes. Certains agents sont pour l'instant intégrés dans un calendrier Résane mais pourraient se trouver démunis en fin de processus.

Etat des lieux. Nous avons demandé que soit formalisé par écrit et communiqué aux agents et aux syndicats le listage des fonctions destinées à intégrer l'INSEE avec leur rattachement cible : DSE (un groupe de travail interne piloté par Jean-Marc Béguin), Informatique (un groupe de travail interne piloté par J.P Grandjean) ou secrétariat général (un Gt piloté par J. Bukiet et L. Bret) pour Montreuil, DR pour le CES de Caen (un inspecteur de l'INSEE, J. Garagnon est chargé de remettre un rapport en fin d'année sur le rapprochement avec la Dr et la création d'un seul établissement, la concertation restant à préciser). Nous attendons également un dénombrement anonyme des agents ayant opté pour Malakoff, de ceux ayant opté pour la DGCIS et de ceux qui seraient en attente d'affectation, la gestion de l'antipol faisant l'objet d'un traitement attentif par le PSI. Par ailleurs, le syndicat SUD demande à être informé de la teneur des réunions des GT et être auditionné sur ces points. L'organigramme devrait être finalisé en septembre pour la partie Montreuil/Malakoff.

Transfert et mobilité. Les agents ont évidemment un droit de suite sur leurs fonctions. Un calendrier est souhaité afin que chacun puisse avoir la visibilité et le temps nécessaire pour demander une mobilité éventuelle. Le dispositif d'accompagnement interne n'a apparemment pas abouti à la création de cellule dédiée. C'est l'UGC qui gère pour les A, et M. Robinet pour les B et C, le tout en accord et en contact avec leurs homologues DGCIS (proposition de reclassement privilégiée) et DPAEP. Nous demanderons bien évidemment un bilan de ces opérations et nous avons réclamé un droit de remords pour les agents qui souhaiteraient pour une raison ou une autre revenir sur une première décision après quelques mois. Ce dernier point n'a pas été acté formellement mais nos interlocuteurs nous ont dit s'engager à un traitement au cas par cas si besoin. Rappelons que les agents pourront avoir accès aux deux campagnes de mobilité (INSEE en 2010 et DPAEP).

GRH. Promotions. La question du suivi de la gestion nous paraît absolument primordiale, notamment en ce qui concerne les propositions de promotions au choix. Pour mémoire, les agents du PSI sont et resteront jusqu'à nouvel ordre de statut d'administration centrale. A ce titre ils sont gérés par les CAP de centrale. Par contre il appartient à l'INSEE de prendre en charge la gestion des propositions. Sachant que l'INSEE n'assistera pas aux CAP de Centrale pour une question de faible nombre d'agents concernés, nous avons exprimé nos doutes quant au bon suivi dans la durée des carrières des agents. Le protocole prévoit une réunion annuelle de péréquation entre DPAEP et INSEE : c'est bien le moins. Nous prenons acte de l'affirmation dans ce même protocole de l'absence d'effet de la fusion sur les carrières et les promotions des agents, ceux-ci devant conserver les mêmes chances qu'avant. Malgré tout, nous avons des doutes, notamment pour les années à venir sur la prise en compte des attentes des agents et de la nécessité de continuer l'effort de

rattrapage (pourtant minime) entamé depuis 3, 4 ans pour les passages de C en B notamment car c'est ce point qui concentre les plus gros problèmes (quota de 0,99 seulement !).

Suite à notre question sur les orientations propres à l'INSEE en matière de promotions au choix, nous avons obtenu une réponse plutôt floue, le Secrétariat général déléguant à la hiérarchie concernée c'est à dire au chef du PSI pour l'instant, la responsabilité de ses propositions. La seule précision que nous ayons obtenue à notre demande précise a été l'absence de barrage d'âge pour les propositions. L'INSEE en effet ne pratique pas les promotions « coup de chapeau » à l'ancienneté mais la secrétaire générale, Virginie Madelin, a affirmé que les agents « âgés » n'étaient pas écartés a priori des propositions de passage. Nous avons rappelé la position de SUD en faveur de l'amélioration des fins de carrière des petites catégories, (souvent des femmes aux carrières incomplètes), la carrière linéaire et le passage en B étant des moyens d'y remédier.

GRH. Primes. La garantie de rémunération est inscrite dans la protocole. Cependant Sud a demandé que soit évoqué dans une réunion ad hoc les problèmes de la prime de centrale ISSS dont la répartition actuelle échappe à toute idée de justice. Nous sommes pour une remise à plat de celle-ci car nous pensons qu'elle doit être distribuée également et participer ainsi à la reconnaissance de l'expertise des agents de catégorie C et apporter un gain en pouvoir d'achat. Il va sans dire que l'administration ayant introduit à mauvais escient et pour de mauvaises raisons, des inégalités injustifiables entre les agents, il lui reviendra d'effectuer une opération de lissage par le haut.

Le problème des NBI n'est pas moins complexe. L'INSEE a une lecture que nous pensons plus juste de la NBI qui consiste à la faire tourner dans les services après listage en « opérations éligibles ». Dans l'ex-sessi, les NBI sont en théorie liées à des postes listés sauf que bien sûr, il n'y en a jamais eu pour tout le monde si bien que des agents sur certains postes en ont alors que leurs collègues sur les mêmes postes n'ont rien. Là encore, bien que nous ne soyons pas demandeur de ce type de prime individuelle, nous réclamons justice : pour nous, la DPAEP doit mettre la main à la poche pour régulariser la situation par le haut.

Enfin, la question de la prime d'intéressement a été soulevée : ce sera en 2009, celle de l'INSEE (150€ maxi pour 6 indicateurs dont nous avons demandé communication). Pour mémoire, cette année la prime de l'ex-DGE ne sera que de 120€.

Hygiène et sécurité : nous avons demandé que la formation au document unique (listage des situations et des contraintes de travail par site) soit délivrée à l'ACMO du CES ainsi qu'aux représentants syndicaux en CTPS. On nous a annoncé la visite fin juin de R. Pipari, de la cellule conditions de travail qui doit nous présenter l'Hygiène et sécurité à l'INSEE. Nous avons exprimé des réserves quant à l'absence d'un CHS à l'INSEE et à la gestion par groupes délocalisés puis informations aux syndicats.

Moyen terme : la question de l'insertion du PSI dans les orientations 2015 de l'INSEE se pose car d'une part nous n'apparaissions pas clairement, mais surtout les calendriers moyen terme et fusion ne sont pas synchrones. C'est particulièrement visible pour le CES de Caen et la démarche de la DR qui semblent déconnectés.

SUD réclame des compensations pour cette fusion et pas seulement des affirmations orales. La DPAEP et l'INSEE doivent se mettre d'accord sur un vrai plan d'accompagnement d'autant qu'au niveau du boulot, les agents sont plus que « sollicités » avec Fusain et travaillent dans des conditions extrêmement dégradées :

- des promotions supplémentaires notamment pour le C en B
- la prise en compte dans les promotions au choix des carrières incomplètes des agents susceptibles de prendre leur retraite
- des garanties en matière de promotion dans la durée et non pas seulement pour les CAP 2009
- des garanties de carrière et de localisation concernant les agents impactés par la fusion notamment les agents de l'informatique de Caen
- une prime du niveau de celle obtenue par les agents du trésor et des impôts (350€) pour tenir compte des efforts consentis par les agents (fusion, restructuration interne, contraintes lourdes liées à FUSAIN et aux thématiques...)*
- un nivellement par le haut des ISSS*
- un abondement en NBI pour couvrir les manques actuels (14 postes concernés) afin de partir à l'INSEE sur une base cohérente*

* Pour mémoire, SUD par principe, porte la revendication d'augmentation de points d'indice (comptant pour la retraite) plutôt que des primes individuelles, fluctuantes et ne concernant qu'une partie des agents.