



88, avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 – 92 541 Montrouge Cedex

Permanence : bureau RJ-A 32-34

✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr

☎ 01.87.69.53.85

<http://cfecgcinsee.free.fr/>

La lettre de la CFE-CGC Insee

Réforme de la haute fonction publique de l'État et corps de l'Insee

Qu'est-ce que la haute fonction publique de l'État et pourquoi la réformer ? Où en est la réforme ? Quel sera le devenir des corps techniques ? Quels sont les enjeux pour les cadres A de l'Insee, pour l'Institut lui-même et par là-même pour tous les agents ?

Cette deuxième lettre¹ de la CFE-CGC Insee sur la réforme de la haute fonction publique de l'État vise à permettre à tous les agents, quel que soit leur corps et leur statut, d'identifier les enjeux pour eux-mêmes et pour l'avenir de l'Institut.

Nous restons mobilisés pour défendre un service public fort, en particulier dans ses rôles d'expertise et de pilotage, actuellement mis à mal par la critique et de fortes réductions de moyens.

¹ Voir la [lettre de la CFE-CGC Insee de mai 2021](#).



La haute fonction publique de l'État : de qui et de quoi parle-t-on ?

Pour comprendre les enjeux de la réforme de la haute fonction publique de l'État, il importe de savoir ce qu'est la haute fonction publique.

Elle est composée de près de 13 000 hauts fonctionnaires, actuellement répartis dans une vingtaine de corps. On distingue deux grandes catégories de corps de hauts fonctionnaires : d'une part les **grands corps administratifs** auxquels les agents accèdent essentiellement en sortie de l'ENA ou par promotion, et d'autre part, les **grands corps techniques**, auxquels les agents accèdent par la voie de l'école Polytechnique ou par promotion.

De façon très succincte, les grands corps administratifs (un peu moins de 7 000 agents) sont une quinzaine, parmi lesquels les administrateurs civils (environ 2 500 agents), les magistrats administratifs et de la Cour des comptes, les membres du Conseil d'État, les IGF, Igas, les préfets et sous-préfets...

Les grands corps techniques (un peu moins de 6 000 agents) sont les ingénieurs des ponts, eaux et forêts (3 600 agents), les ingénieurs des mines (1 400 agents), les administrateurs et inspecteurs généraux Insee (un peu plus de 700 agents), les ingénieurs de l'armement.

Pourquoi réformer ?

Ce découpage par corps présente un certain nombre d'avantages éprouvés : il garantit des compétences métiers, il permet d'offrir un cadre de carrière cohérent, d'échanger entre pairs...

Mais il présente également un certain nombre d'inconvénients : manque de fluidité dans les mobilités hors du corps, rémunérations et carrières différentes d'un corps à un autre, manque de visibilité sur les autres corps...

Cette réforme entend répondre à ces inconvénients. Elle est fondée sur deux piliers :

1. Renforcer l'attractivité de la haute fonction publique, en souffrance depuis un certain nombre d'années.
2. Renforcer sa proximité avec les citoyens, ceci afin d'éviter une déconnexion délétère entre la haute fonction publique et les citoyens.



Il s'agit donc d'abord de fusionner les corps. C'est fait pour les corps « civils » ou corps de sortie de l'ENA : à l'exception des corps « juridictionnels »², il y aura désormais un seul corps, celui des Administrateurs de l'État créé en ce début d'année 2022. À partir de cette date, les anciens corps sont voués à l'extinction. Les corps d'inspection générale qui recrutent à la sortie de l'ENA sont également concernés (IGF, Igas, IGA).

Ces transformations ne s'improvisent pas et nécessitent, en plus des changements sur les corps eux-mêmes, des évolutions ou des créations de structures pour les former (l'INSP : l'Institut national du service public, successeur de l'ENA) ou les accompagner (la DIESE : la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État).

Ainsi, l'ENA ne permettait pas d'apporter une formation initiale suffisamment englobante pour tous les agents de la haute fonction publique ni une formation continue d'envergure. Il est aussi attendu une formation initiale plus proche du terrain et avec un recrutement plus ouvert. Ces marges de progrès étaient suffisamment conséquentes pour que soit créé **l'INSP, qui n'a pas vocation à prendre la place des formations spécialisées type Ensaë**.

Il manquait également une structure participant à la gestion des ressources humaines sur l'ensemble de la fonction publique. Ce sera le rôle dévolu à la DIESE, qui devra travailler en bonne intelligence avec les services RH des ministères et des directions qui les composent. **Le rôle de la DIESE sera avant tout de conseiller et accompagner les hauts fonctionnaires à certains moments clés de leur carrière, en particulier en seconde partie de celle-ci.**

Et pour les corps techniques alors ? Le Président de la République a confirmé lors de son discours du 8 avril 2021 qu'ils seraient concernés par la réforme. Mais selon un rythme et des modalités spécifiques, pour lesquels une mission ad hoc a travaillé durant le second semestre 2021 (voir ci-après la section « Quel sera le devenir des corps techniques ? »). Au moment où nous rédigeons cette lettre, son rapport n'a pas encore été remis au Premier ministre.

En ce 14 janvier 2022, où en est la réforme ?

Cette réforme est un tout. Ainsi, la fusion de corps a pour objectif de favoriser les mobilités d'un environnement à un autre, ce qui aura bien évidemment des conséquences sur les carrières. La DIESE accompagnera les hauts fonctionnaires dans ces mobilités ou les aidera à progresser dans leurs carrières. Un changement de filière de métiers impliquera une véritable formation en cours de carrière, à laquelle l'INSP devra répondre.

² Conseil d'État, Cour des comptes, magistrature.



Début 2022, nous sommes dans un moment où seuls certains textes sont écrits, d'autres non, ce qui rend la réforme difficile à percevoir et génère des inquiétudes légitimes.

Depuis l'[ordonnance](#) portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique d'État³, **plusieurs décrets sont déjà parus** parmi lesquels le [décret n°2021-1550](#) portant statut particulier du [corps des administrateurs de l'État](#) et le [décret n°2021-1648](#) fixant l'échelonnement indiciaire de leur corps, le [décret n°2021-1775](#) relatif à la DIESE, le [décret n°2021-1556](#) relatif à l'INSP.

En revanche, les lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) ne sont pas encore écrites en ce début janvier 2022. Or, elles revêtent une importance capitale. La CFE-CGC Insee demandera, par l'intermédiaire de la fédération CFE-CGC des services publics avec laquelle elle travaille en étroite complémentarité, que les LDGI soient écrites de telle manière que les hauts fonctionnaires qui mettront l'intérêt des citoyens au cœur de leur action soient ceux qui progresseront le plus dans leur carrière. Cela devra se traduire par des critères clairement décrits dans les LDGI, régulièrement mesurés par la DIESE et transmis aux organisations syndicales. Ces LDGI devront également faire en sorte de répondre aux aspirations actuelles que les cadres, en particulier ceux des jeunes générations, ont exprimé lors de la consultation ouverte à tous au mois de juin, parmi lesquelles une réduction de la charge de travail, un respect des horaires, le développement du télétravail et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Où en est l'objectif d'amélioration de l'attractivité ?

Il est trop tôt pour le dire. Un premier indice sera d'observer en 2022 ou 2023 si la création du [corps des administrateurs de l'État](#) (AE) sera perçue ou non comme une opportunité par les corps pour lesquels le [droit d'option](#) s'exercera à compter du 1er janvier 2023.

Nous verrons également avec le temps si cette réforme de la haute fonction publique renforce l'attractivité vis-à-vis des jeunes générations face à l'appel du privé pour ces hauts diplômés.

Où en est l'objectif de renforcement de la proximité avec les citoyens ?

Aujourd'hui encore, la haute fonction publique est souvent considérée comme déconnectée de la réalité, et ceci qu'il s'agisse des corps civils ou des corps techniques, du moins dans certaines filières. Cet objectif de renforcement de la proximité avec les citoyens vise à y remédier, afin d'avoir des hauts fonctionnaires ayant à la fois une plus grande capacité à décider au plus près du terrain, mais

³ [Ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021](#)



aussi à porter et expliquer ces décisions à ces mêmes citoyens. Il s'agissait d'un objectif essentiel, clairement énoncé au tout début de la réforme.

Nous défendons l'idée qu'avoir des hauts fonctionnaires qui sont, au cours de leur carrière, proches des citoyens et sachant communiquer avec eux, est une nécessité.

Malheureusement à ce jour, rien, dans ce qui est écrit, ne nous conforte dans l'impact de cette réforme pour les citoyens.

Le rôle de la CFE-CGC Insee ?

Notre participation à cette réforme va bien au-delà de ce qui concerne uniquement les corps techniques. Ainsi, nous avons co-rédigé la contribution de la fédération des services publics CFE-CGC envoyée en juillet à la ministre de la Transformation et de la fonction publique et à la DGAFFP, nous participons aux propositions d'amendements sur les décrets, nous participons aux GT ministériel et interministériel, nous avons été auditionnés par la mission sur les corps techniques et nous participons aux réunions de la fédération des grands corps techniques de l'État (FGCTE) et du Groupe des associations de la haute fonction publique (G16). Enfin, l'un de nos permanents de la CFE-CGC Insee siègera, en tant que représentant de la fédération CFE-CGC des services publics, au conseil d'administration de l'INSP.

Pourquoi cet investissement ?

Cet investissement important nous permet d'exercer un certain niveau d'influence sur cette réforme d'importance, mais aussi d'avoir des informations à la source de première main et de continuer à en avoir durablement. Aussi, nous continuerons à vous informer, chers lecteurs, au plus près de l'évolution de la réforme.

De plus, il y a aujourd'hui une incertitude quant au devenir des corps techniques. Actuellement, on ne peut pas exclure qu'ils seront - éventuellement dans quelques années - fusionnés avec le corps des administrateurs de l'État. Et quand bien même ce ne serait pas le cas, des évolutions se produiront. Il importe donc d'être parfaitement renseigné afin de pouvoir défendre nos intérêts.

Notre participation au conseil d'administration de l'INSP, qui sera un acteur central dans la formation des hauts fonctionnaires, y compris de celle des corps techniques (existence d'un tronc commun de formation) nous permettra également de faire valoir le point de vue des corps techniques.



Quel sera le devenir des corps techniques ?

Une mission « corps techniques » – la mission Guillou-Lavenir-Berger – a été souhaitée par le Premier ministre. Elle avait notamment pour vocation de décrire les conditions optimales de la réforme selon 3 scénarios concernant ces corps. Ces trois scénarios, à ce stade tous aussi probables les uns que les autres, se caractérisent respectivement par aucune fusion de corps, une fusion des corps techniques entre eux (création d'un corps des Ingénieurs de l'État), une fusion générale des corps techniques avec le corps des administrateurs de l'État.

La CFE-CGC Insee a été auditionnée en décembre par des membres de cette mission. Ce qui suit correspond à ce que nous leur avons exposé.

Les constats de la CFE-CGC Insee :

- Nous avons défendu les besoins de l'État en matière d'expertise, de recrutements de haut niveau, l'importance de la spécialité de nos métiers, la **convergence des statuts et des rémunérations**, la bonne **gestion des fins de carrière**.
- Nous avons également fait le constat de nombreux **freins à la mobilité**. En particulier, les différences de rémunérations sont toujours un frein, soit au départ, soit au retour. Il y a nécessité d'**harmoniser les grilles de rémunérations indiciaires**, tout en gardant des parties variables pouvant évoluer dans un certain intervalle et/ou en créant des NBI liées à certains niveaux de poste.
- La **transparence** en matière de rémunérations et de recrutements est actuellement nettement insuffisante et n'introduit pas un climat de confiance.
- Les écarts statutaires sont également un frein à la mobilité, notamment les différences de **taux pro/pro, qu'il faudrait également harmoniser et qui semblent à notre défaveur aujourd'hui**.
- Pour les agents qui voudraient changer de filière, il est également nécessaire de permettre des **formations conséquentes en cours de carrière**.
- La notion de **vocation** est centrale, en particulier pour attirer des jeunes cadres en début de carrière, et ne peut être dissociée de l'intérêt pour les citoyens, l'un des piliers à la base de cette réforme.



- Les **allers-retours dans le privé** doivent être favorisés, de façon adaptée : le passage dans le privé, après un certain nombre d'années de carrière dans le public, doit pouvoir être valorisé pour la suite de la carrière, afin de favoriser le retour dans le public. Une certaine **déontologie**, différente d'une filière à une autre est nécessaire, et la question des écarts de rémunérations entre le privé et le public est également importante.

- Enfin, la question des **secondes parties de carrières**, en particulier des **parcours d'expertise**, nous semble de toute première importance.

Nos avis sur les trois scénarios :

Face à tous ces constats, dont nous avons discuté avec les missionnaires qui nous ont présentés les trois scénarios, nous pensons que les deux premiers scénarios peuvent répondre aux problématiques qu'ils posent, mais de manière différente. Le troisième suscite à ce stade plus de réserve.

Scénario de conservation de corps techniques distincts :

La CFE-CGC Insee peut envisager ce scénario. Néanmoins, afin de favoriser les mobilités, nous ne souhaitons pas d'un simple statu quo dans lequel chaque corps se gère à sa manière, de façon totalement indépendante des autres et toujours dans une certaine opacité. Conserver les corps actuels impliquerait pour nous la création d'un **meta-statut**, permettant a minima une harmonisation des grilles et rémunérations indemnitaires par le haut et des taux pro/pro à harmoniser également vers le haut. Tout ceci afin de favoriser la mobilité.

Si ce scénario était retenu, il serait nécessaire de mettre en place une instance qui garantirait cette harmonisation et une très bonne transparence sur tous les corps (statuts, grilles de rémunérations...).

Scénario de fusion des corps techniques au sein d'un corps des ingénieurs de l'État :

La CFE-CGC Insee peut également envisager ce scénario. Dans celui-ci, il semble plus aisé de répondre aux problématiques posés dans nos constats. Mais il faut alors se prémunir du risque de dilution de nos métiers dans un grand tout composé d'« ingénieurs ». Nous pensons ainsi qu'il est nécessaire, dans ce scénario, de bien définir les filières métier et d'avoir des **chefs de filière**. Concernant la filière statistique, nous pensons que le chef de filière devrait être à l'Insee, la majorité des statisticiens y travaillant. La problématique d'un maintien des compétences de chaque filière sera alors essentielle.



Scénario d'intégration des corps techniques au sein du corps des administrateurs d'État :

Il s'agit pour le moment du scénario que nous envisageons le moins, ne serait-ce que parce que nous n'avons pas de visibilité sur l'importance et le rôle exact des filières au sein du grand corps unique. Nous ne voyons pas comment, même en étant dans un même corps, des agents des ex-corps techniques pourraient être recrutés sur des postes appartenant naturellement à d'autres filières, n'étant pas du « sérail ». Cette fusion risquerait donc de rester assez factice, sans nécessairement permettre plus de mobilités inter-filières, et elle ne serait pas dénuée de risques, en particulier de pertes de compétences dans les filières techniques. Nous voyons peu quelles mesures d'accompagnement pourraient donner une vraie plausibilité à ce scénario. Néanmoins, si cette solution était un jour retenue, nous ferions en sorte de l'accompagner du mieux possible.

Concernant le rôle des A+ de l'Insee dans l'ensemble de la data science au sein de l'État, sujet sur lequel nous avons été interrogés, nous devons encore faire avancer notre réflexion.

Les enjeux pour les attachés principaux et hors-classe, les administrateurs et les inspecteurs généraux de l'Insee

La plupart des enjeux ont été vus ci-dessus et se partagent entre risques et opportunités.

Enjeux pour les attachés principaux et hors-classe :

Les attachés principaux et hors-classe, de par le fait qu'ils peuvent accéder à des postes de niveau administrateur, sont concernés par cette réforme. Selon le scénario retenu, cela leur permettra d'accéder à davantage de postes, y compris dans d'autres filières, leurs promotions pourront être facilitées.

Enjeux pour les administrateurs Insee :

Les risques de cette réforme sont d'être mis en concurrence avec d'autres, de ne plus être identifiés comme les seuls spécialistes de la datascience. Ce risque touche probablement plus les SSM que l'Insee proprement dit.

Les opportunités sont des débouchés facilités en dehors de l'Insee, une plus grande transparence, des grilles de salaire harmonisées.

Enjeux pour les inspecteurs généraux de l'Insee :

Ce sont sensiblement les mêmes que pour les administrateurs. Se joue en plus un enjeu de statut, avec le passage possible du statut d'inspecteur général à administrateur général, ce qui peut être vu comme une opportunité car plus automatique, ne nécessitant pas de changement de corps.



Enjeux pour le système statistique public (SSP) et pour ses agents :

Y a-t-il un risque de perte d'indépendance pour l'Insee ?

Nous ne le pensons pas. L'indépendance de l'Insee est garantie par la loi de 1951 et par la vigilance de tous. Ce ne sont pas les statuts des corps des A+ qui y travaillent qui garantissent son indépendance.

Y a-t-il un risque de perte de compétences ?

Oui. L'importance des filières dans cette réforme est absolument cruciale. Ne doivent travailler à l'Insee sur notre cœur de métier que des agents compétents dans la filière statistique. Celle-ci doit donc être définie avec soin, de même que les compétences à avoir pour y travailler.

Cependant, il y a d'autres filières à l'Insee : ressources humaines, informatique... pour lesquelles une ouverture plus grande à d'autres corps peut s'avérer pertinente. Cela impliquerait moins de débouchés de carrière pour les cadres « Insee », mais probablement un niveau de service plus élevé, en association avec des compétences plus adaptées aux postes.

À l'inverse, existera aussi la possibilité que les statisticiens quittent le SSP, ce qui pourra constituer des opportunités pour certains, mais aussi un risque pour le SSP.

Faut-il une ouverture plus grande à partir d'un certain niveau managérial ?

Notre position est que quel que soit le niveau managérial, il est nécessaire d'avoir les compétences requises dans la filière. On ne peut occuper un poste d'encadrement d'une unité statistique, quel que soit son niveau dans l'organigramme, sans maîtriser les enjeux métier de la filière.

En guise de conclusion temporaire

Cette réforme génère beaucoup d'inquiétudes. Elles sont légitimes. Cependant, ces inquiétudes viennent en grande partie d'une absence d'informations, d'un contour de la réforme qui n'a pas encore été dessiné pour les corps techniques, dont ceux de l'Insee. Globalement, nous pensons qu'il s'agit d'une réforme utile à la fonction publique, nécessaire, visant à décroiser des corps trop centrés sur eux-mêmes. Il y a bien sûr des risques, dont nous sommes parfaitement conscients. Mais il y a aussi des opportunités à créer puis à saisir.



Le fil conducteur de la CFE-CGC dans cette réforme est de concilier plusieurs enjeux différents : enjeux pour l'ensemble de la fonction publique, enjeux pour les citoyens, et sur un plan plus spécifique, enjeux pour l'Insee et l'ensemble du système statistique publique. Nous continuerons à veiller et agir dans l'intérêt de nos corps d'inspecteurs généraux, d'administrateurs et de tous nos cadres concernés. Nous continuerons à vous informer des avancées de cette réforme au fur et à mesure que le brouillard se désépaisira.

Janvier 2022

Glossaire

Corps des administrateurs de l'État : corps à vocation interministérielle, qui devient le corps socle de l'encadrement supérieur de l'État. Créé par le [décret n°2021-1550](#) du 1/12/21.

DGAFP : la Direction générale de l'administration de la fonction publique assure le rôle de DRH de l'État.

DIESE : la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État coordonne et anime la politique des ressources humaines de l'encadrement supérieur de l'État. Créée par le [décret n°2021-1775](#), entré en vigueur le 1/1/22.

Droit d'option : possibilité offerte aux membres des corps mis en extinction de demeurer dans leur corps d'origine ou de rejoindre, dans cette réforme, le corps des administrateurs de l'État.

Extinction d'un corps : un corps est mis en extinction lorsqu'il n'est plus procédé à aucun recrutement et qu'il finit par s'éteindre avec le temps. Les membres qui choisissent de rester bénéficient des mêmes droits qu'avant.

INSP : l'Institut national du service public a en charge la formation de fonctionnaires en vue de l'accès aux emplois de direction de l'État. Il veille aussi à la qualité de l'enseignement des autres écoles de service public. Créé par le [décret n°2021-1556](#), entré en vigueur le 1/1/22.

Mission Bassères : mission de préfiguration de l'Institut national du service public et de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État. Confiée à Jean Bassères par le Premier ministre et la ministre de la Transformation et de la fonction publique.

Mission Guillou - Lavenir - Berger : mission dite mission des « corps techniques ». Mise en place par le Premier ministre, elle vise à intégrer l'encadrement supérieur technique de l'État dans la réforme de la haute fonction publique.

BULLETIN D'ADHÉSION 2022

Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee !

Pour soutenir un syndicat constructif et force de propositions, qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité, de reconnaissance de la qualité professionnelle et des missions de service public, retournez ce bulletin complété et signé, soit par mail soit par courrier (adresses en bas du bulletin).

NOM, Prénom :

Corps et grade :

Adresse professionnelle :

.....

N° de téléphone professionnel :

Adresse mél (informations, attestation fiscale) :

Adresse personnelle (facultatif) :

.....

N° de téléphone personnel (facultatif) :

Les tarifs (*) pour l'adhésion 2022 (entourer la cotisation) :

- stagiaires	25 €
- première adhésion et retraités B et C	50 €
- première adhésion et retraités A	75 €
- adjoints administratifs, contrôleurs, contractuels B et C	90 €
- attachés statisticiens, contractuels A	100 €
- attachés principaux, chefs de mission, attachés hors classe, administrateurs	120 €
- administrateurs hors classe, inspecteurs généraux	150 €

(*) : les 2/3 de la cotisation peuvent faire l'objet d'un **crédit d'impôt sur le revenu** sur justificatif du trésorier qui vous sera envoyé en début d'année.

Vous pouvez régler votre cotisation (cocher l'option choisie) :

Par chèque à l'ordre de « CFE-CGC de l'Insee » à adresser à Monsieur le Trésorier de la CFE-CGC Insee - Timbre Y502 - bureaux RJ-32-34 - 88, avenue Verdier - 92541 Montrouge Cedex.

Par virement bancaire (IBAN : FR76 1027 8061 2700 0201 5680 195) en indiquant en commentaire vos nom, prénom et la mention « adhésion 2022 ».

Je souhaite participer activement à la vie du syndicat (facultatif)

Signature :

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique