

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, CGT-FO, SUD

Compte rendu du premier groupe de travail « statut enquêteurs » 4 mars 2010

Présents :

- des représentants de la direction de l'Insee
- des représentants de la DPAEP (ministères Budget et Économie)
- des représentants des syndicats nationaux Insee CGT, CFDT, SUD, CGT-FO et CGC
- des représentants des fédérations syndicales finances CGT et CGT-FO
- des représentants des enquêteurs

Une première réunion de désaccord...

Cette réunion était la première d'une série programmée sur le premier semestre (13 avril, 4 mai, 8 juin, 6 juillet). Les représentants d'enquêteurs et syndicaux l'ont quittée après un peu plus d'une heure de débats.

La présentation de la secrétaire générale de l'Insee était pourtant de bon augure : "notre objectif est l'accès à une protection sociale normale, de voir aboutir le sujet des frais réels, afin de consolider le réseau d'enquêteurs (en facilitant la gestion), ainsi que la qualité de la collecte."

Mais nous avons demandé si le sujet de la réunion était bien la construction d'un statut pour les enquêteurs. La direction ainsi que le ministère nous ont répondu qu'ils étaient là simplement pour de nouveaux contrats.

Or il n'est pas possible que la gestion de 1200 personnes soit traitée comme celle de 1200 contrats individuels conclus de gré à gré entre l'administration et chaque enquêteur individuel. Il faut une grille de salaires, avec des critères clairs : ancienneté, salaire actuel, etc.

Bien que les propositions de la direction aillent bien plus loin que celles des précédentes discussions sur les contrats, la parité syndicats-enquêteurs a souhaité quitter la salle. Nous avons demandé solennellement à la direction un contour juridique ferme (sous la forme de décret, de circulaire ministérielle, ou autre texte réglementaire) qui entérine les missions des enquêteurs, les dispositions générales d'embauche, d'évolutions de carrière...

En effet, nous avons déclaré être favorables à la référence du décret 86-83, mais... avec des droits supplémentaires inscrits. Un cadrage juridique ferme est d'autant plus nécessaire qu'à l'heure actuelle des discussions sont mises en route au niveau de la Fonction Publique pour faire évoluer les droits des non-titulaires, et le décret 86-83 pourrait être assez rapidement caduc. Il n'est donc pour nous pas le "seul cadrage statutaire" possible. Nous avons donné pour exemples d'autres décrets, faisant référence au décret 86-83 et cadrant des emplois dans d'autres ministères, comme pour les emplois dans l'archéologie préventive.

Tout en nous appuyant sur les termes du rapport Rouilleault, censé être pour tous le socle de nos discussions, nous avons eu le temps d'aborder deux autres questions :

- ▶ La direction propose trois propositions de contrats parmi lesquels deux types de CDI, obtenus après 6 ans de CDD. Nous avons demandé la possibilité que cette "CDIsation" soit possible plus rapidement : la réponse a été non, sans possibilité de discussion.
- ▶ Nous avons abordé la nécessité d'une étude sur le temps de travail des enquêteurs, ce que la secrétaire générale a semblé juger inutile : il faudra pourtant bien en passer par cela si on veut estimer correctement le salaire, le temps de travail et la quotité de travail des enquêteurs !

Dans ces conditions, et vu l'évident manque de préparation collective de la direction, nous avons préféré ne pas continuer une réunion dépourvue de cadre juridique précis..

Nous avons néanmoins réitéré notre volonté de travailler à l'amélioration des conditions d'emploi des enquêteurs, et c'est pourquoi nous avons demandé une réponse favorable concernant ce "contour juridique ferme" pour la prochaine réunion.

Un courrier commun sera rédigé à l'attention de la ministre, et une conférence téléphonique sera organisée afin de décider des réactions collectives à prendre.

Après cette réunion finie avant l'heure, nous avons essayé de mettre en évidence les points importants que constitue une discussion autour d'un statut. Voici donc une analyse de la note préparatoire de la direction (voir *annexe ci-dessous*), de ses propositions et de ses manques.

....Et de nombreux sujets restant à approfondir

Cette analyse est théorique, et uniquement sur le statut. Elle ne prend pas en compte l'autre problème majeur des enquêtes à l'Insee en ce moment, c'est-à-dire les restrictions d'effectifs et de budget qui risquent d'aboutir à des programmes d'enquêtes réduits (y compris pour les prix) et / ou confiés à d'autres institutions (Services Statistiques Ministériel ou pas).

Elle ne prend pas non plus en compte le projet de l'Insee pour lequel une mission est en cours, c'est-à-dire le projet de centre d'appels téléphoniques, pour lequel nous supposons que la direction de l'Insee envisagerait de faire appel à des contractuels, mais sur lequel nous n'avons pas d'éléments.

Enfin, elle ne prend qu'en partie en compte les évolutions nécessaires d'organisation des enquêtes qui devraient découler des propositions de changements évoqués (paiement qui ne serait plus à la pige, garantie de rémunération...) par rapport aux modes d'attribution des enquêtes.

Elle nécessite de fait un effort d'imagination pour remettre en cause les pratiques actuelles (paiement à la pige, attribution du travail en fonction des enquêtes mais aussi en fonction des « spécificités locales »...) par rapport à un droit du travail normalisé où le travail fait est payé même s'il n'est pas utilisable (cf déchets et relevés de prix non payés), où ce travail n'est pas forcément mesuré en nombre de pièces...

CDD / CDI

- Le rapport Rouilleault met bien en exergue la nécessité de se conformer au droit européen quant aux types de contrats proposés : « le CDI est la forme normale du contrat de travail ». Cependant la proposition faite octroie ce droit a minima, puisque la fonction publique est enjointe à limiter la répétition des CDD à une durée 6 ans. Rien ne l'empêche de faire mieux, et de proposer une CDIisation plus rapidement. Même si la direction a vraisemblablement dans l'idée de prendre en compte l'ancienneté actuelle des enquêteurs (à vérifier dans quelle mesure !), la proposition de 3 CDD, dont deux « CDIables » au bout de 6 ans est donc très en deçà des enjeux.
C'est ce que nous demandons : il faut à la fois reconnaître la fidélisation actuelle du réseau d'enquêteurs, mais aussi construire la fidélisation à venir. C'est cette contractualisation en CDI qui permettra un réseau d'enquêteurs stable, compétent, fiable, et donnera l'assurance de l'emploi nécessaire aux enquêtrices et enquêteurs.
La proposition de faire dépendre les enquêteurs du décret 86-83, décret régissant à l'heure actuelle l'emploi des agents non-titulaires de l'État, nous paraît une garantie collective correcte. Mais il faut l'améliorer afin que le travail du réseau et de l'Insee soit le plus facile possible.

La direction distingue trois catégories d'enquêteurs impliquant trois types de contrats :

Cette distinction n'est pas en elle-même critiquable, mais plutôt sa mise en place.

- CDD : Celles et ceux qui travailleraient exceptionnellement pour l'Insee (extensions régionales, échantillons particuliers...). Nous préférons le mot travail « exceptionnel » à travail saisonnier ou occasionnel. De plus, nous estimons qu'il faut limiter le nombre d'enquêtes exceptionnelles réalisées par un enquêteur : à partir d'un certain nombre (combien ?) le contrat de ce dernier doit pouvoir être CDIisé quand même.
- CDD CDIable à temps incomplet de moins de 70% : correspondant à un besoin permanent. Une garantie annuelle de rémunération y serait attachée, ce qui est une bonne chose. Des avenants permettraient de compléter une activité prévue.
- CDD CDIable à temps complet ou de plus de 70% : correspondant à un besoin permanent. Une garantie annuelle de rémunération y serait attachée comme pour le précédent contrat.

Les questions et revendications

- La direction n'a pas souhaité répondre à notre question : combien d'enquêteurs seraient actuellement dans chaque catégorie.
- Nous souhaitons une solution de type CDD pour travail exceptionnel. Les nouveaux enquêteurs à qui serait confié du travail, passeraient par un tel CDD pendant une période d'un an, ce qui constituerait une période d'essai avant le CDI.
- Que veut dire temps complet et donc 70% de temps complet ? Cette question est évidemment centrale, nous y revenons ci-dessous.

- Comment est estimée la garantie annuelle ? Par les propositions de travail faites en début d'année ? (ce qui est sous-entendu par la proposition de la direction). Nous souhaitons également que l'activité de l'année précédente soit prise en compte dans la garantie de rémunération. Par ailleurs, cette proposition implique une gestion du calendrier et des tirages de FA plus stricte qu'actuellement.
- Dans le cas de ces CDD et CDI, le chômage n'existerait plus qu'en fin de contrat, et non plus comme aujourd'hui sous l'annexe IV en tant qu'intérimaires. Les sommes actuellement cotisées par l'Insee pour le chômage d'intérimaire, doivent faire partie de la marge de négociation sur la masse salariale des enquêteurs. Le chômage sous l'annexe IV permet de compenser l'irrégularité du travail : si un lissage de la rémunération est envisagé, il doit prendre en compte ces sommes actuellement dépensées par l'Insee.

Temps complet, temps incomplet, temps de travail ?

Cette question découle immédiatement de la définition des deux types de contrats CDIables : à temps incomplet de moins de 70% / à temps complet ou de plus de 70%.

Abandon du paiement à la pige / comptabilisation du temps de travail

Le paiement des enquêtes se fait actuellement à la pige, le mode le plus archaïque en terme de droit du travail. La direction n'aborde pas le problème dans la note mais nous pensons incontournable de le mettre sur le tapis.

En effet, actuellement seul le temps de la collecte avec l'enquêté est soi-disant comptabilisé (le barème aboutit au paiement d'une enquête ex : sur le dernier barème en visite pour l'EEC : 10 premières minutes 0,521 € ; 40 minutes suivantes 0,291 € ; 20 minutes suivantes : 0,354 €, ...) mais pas tous les temps de travail nécessaire à cette collecte :

- Temps de préparation (appels enquêtés, repérage, lecture de documents, appels DR....) ;
- Temps « morts » par exemple échec à trouver un ménage ;
- Temps de transport ;
- Transmissions informatiques.

Nous souhaitons travailler sur une estimation de votre temps de travail à partir des éléments de rémunération que vous avez perçus en 2009, en commençant par un questionnaire sur le travail de 2009. Nous vous demandons donc de remplir le tableau Excel en pièce jointe et visible en deuxième annexe .

Ces éléments nous permettront, en fonction de l'ancienneté et des autres critères, d'avoir une fourchette pour estimer le paiement horaire.

Cela permettra de proposer une grille de rémunération en fonction de l'ancienneté.

Nous estimons que pour une négociation sérieuse, un travail devra être fait conjointement enquêteurs-syndicats et direction, pour faire un constat de l'existant. Mais un travail sera également fait dans la commission statut enquêteurs afin d'avoir des éléments plus précis sur le temps de travail actuel.

Attention, l'engagement pour une enquête nécessite souvent un travail très soutenu pendant une période donnée. Rappelons que la durée du travail (journalière, hebdomadaire)est encadrée par le droit.

Dans le cas d'un contrat de travail normal, à 35 h par semaine pour un temps plein (1 607 h pour une année), il est possible de faire des heures supplémentaires. Elles sont limitées légalement, par un calcul faisant référence à une période : pas plus de 10 h par jour ; pas plus de 48 h sur une semaine ; pas plus de 44 h par semaine sur 12 semaines.

Rémunération mensualisée, partie fixe....

Là encore plusieurs problèmes se posent :

- l'abandon du 60/40 pour un paiement réel du salaire et un remboursement à part des frais engagés ;
- près d'un quart des enquêteurs dépassent le seuil des 10 000 km au-delà duquel les remboursements de frais normalisés (du type fonctionnaire) sont bien moindres. Il faut donc trouver un système permettant de pallier à ce qui pourrait être une perte pour les enquêteurs ;
- actuellement les enquêteurs ont une zone attribuée en fonction de leur domiciliation. Il y a de nombreuses entorses à l'attribution uniquement par la zone (remplacements de dernière minute, difficultés à trouver des enquêteurs pour certaines zones etc.). Mais dans son projet la direction envisage de ne plus attribuer le

travail par zone d'enquêteur, et de voir la charge de travail « attribuée en fonction des contraintes de calendrier sans possibilité du choix de l'enquête ou de refus sans motivation suffisante ».

S'il est évident qu'en contrepartie de la contractualisation et CDIisation, des contraintes supplémentaires sont envisageables pour les enquêteurs, celle-ci est potentiellement trop préjudiciable pour être acceptée telle quelle.

Le système actuel des attributions de zones nous semble être une bonne base de départ, tant par rapport aux kilomètres effectués que par rapport à la connaissance du terrain : elle doit donc être le socle de l'organisation de l'attribution du travail d'enquêtes. Il faudra à la fois éviter de mettre en concurrence les enquêteurs sur une même zone et en même temps de leur assurer une charge suffisante pour en vivre".

- La direction prévoit une garantie de rémunération : c'est une avancée réelle ! mais elle le fait par rapport au taux d'activité, qui n'est pour l'instant pas défini. Actuellement le taux d'activité n'est calculable qu'a posteriori en fonction des enquêtes réellement faites. Dans le système à venir, il faudra envisager que le taux d'activité prenne en compte la charge de travail actuelle, mais aussi la charge que souhaite l'enquêteur (que ce soit beaucoup ou peu, d'ailleurs), les possibilités offertes par les enquêtes dans sa zone ou hors de sa zone. Il serait peut-être nécessaire d'envisager la possibilité de chômage technique en cas d'impossibilité de réalisation d'une enquête.
- Dans un système normalisé de travail, payé mensuellement et non à la pige, ce n'est pas le travail effectivement réalisé qui est la base de la rémunération (même s'il peut en constituer un élément non fixe), c'est le fait de réaliser une mission. La direction envisage de rémunérer dans une partie variable le rendement de l'enquêteur. Pour notre part nous tenons à maintenir un salaire égalitaire. C'est l'ancienneté (et donc l'expérience) qui doit permettre, par une grille salariale, la reconnaissance de cette expérience.

Autres éléments indispensables dans le cadre d'un statut

Protocole national d'embauche et d'attribution des enquêtes : il sera nécessaire pour enfin harmoniser les pratiques qui sont pour l'instant très disparates de région à région et qui surtout n'offrent aucune visibilité globale sur les embauches. Rappelons néanmoins que notre revendication principale sur ce sujet est que le travail d'enquêteurs quittant le réseau (retraite ou arrêt d'activité) doit être proposé à d'autres enquêteurs déjà dans le réseau. La baisse du nombre d'enquêtes qui se profile doit en effet limiter au maximum ses effets la charge de travail.

Organisation d'élections des représentants des enquêteurs dans des instances statutaires (Commissions Consultatives Paritaires). Elle sera de toute façon obligatoire de par l'application des accords de Bercy, et vraisemblablement par la future loi de représentation dans la fonction publique. Elle permettra l'existence d'une vraie instance de concertation avec la direction de l'Insee et l'élection de représentants. Elle permettra par la même occasion l'attribution d'un droit syndical aux enquêteurs.

Les droits sociaux des enquêteurs doivent également figurer dans ce cadre juridique.

Premières conclusions

Au vu de la première réaction de la direction sur le statut, une mobilisation des enquêteurs va être nécessaire pour faire avancer les choses.

Le ministère et l'Insee sont contraints à un minimum d'harmonisation car la centralisation de la gestion administration leur est imposée. Mais ils vont essayer de le faire a minima.

C'est aux enquêteurs de s'organiser afin que ce ne soit pas le cas !

Au vu de la complexité du sujet un groupe d'enquêteurs, en lien avec l'intersyndicale, va se réunir pour proposer les solutions les plus acceptables par toutes les enquêtrices et enquêteurs.

Il faudra une large mobilisation des enquêtrices et enquêteurs sur ce sujet !

A Paris, le 9 mars 2010

Objet : **Situation des enquêteurs de l'INSEE et perspectives d'évolution.**

Les 1200 enquêteurs de l'INSEE, en charge des enquêtes auprès des ménages et des relevés de prix sont des agents publics, rémunérés à la tâche. Ils sont recrutés pour l'exécution d'une enquête ou de relevés de prix pour une période déterminée, en qualité de vacataire enquêteur sur un contrat à durée déterminée hors dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 applicables aux agents non titulaires de l'État, à l'exception d'une quarantaine d'enquêteurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée au titre dudit décret.

L'INSEE souhaite faire évoluer le dispositif actuel, d'une part pour respecter le cadre juridique lié à l'évolution récente de la jurisprudence de la cour de justice de l'Union européenne en matière de contrat de travail, d'autre part pour accorder plus de droits sociaux et de sécurité aux enquêteurs conformément à l'engagement pris par le cabinet de la ministre lors de l'audience du 9 octobre 2009 avec les organisations syndicales de l'INSEE.

La présente note porte sur les possibilités d'évolution des contrats des enquêteurs de l'INSEE dans le cadre législatif et réglementaire existant pour les contrats de droit public, notamment au titre des dispositions du décret n° 86-83 susmentionné dans un contexte de flexibilité nécessaire à l'exécution du programme de travail de l'INSEE.

Évolutions proposées par l'INSEE

Le cadre juridique applicable en matière de contrat public permet de retenir 3 types de contrats pour répondre à la variabilité de l'activité d'enquête en fonction du programme statistique.

- Des enquêteurs recrutés en **CDD de droit public pour un besoin occasionnel ou saisonnier** au titre du second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 et pour lesquels les périodes d'activité n'excèdent pas, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au maximum 6 mois pour un besoin saisonnier ou 10 mois pour un besoin occasionnel.

Le recrutement dans le cadre de cet article ne conduirait pas à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration, les emplois de fonctionnaires à l'INSEE n'ayant pas vocation à être pourvus pour la réalisation d'enquêtes.

Ce type de contrat s'appliquerait aux enquêteurs recrutés pour effectuer des enquêtes spécifiques et des extensions régionales et comme sas de recrutement des enquêteurs de l'INSEE. Ces mêmes enquêteurs pourront toutefois être recrutés, chaque année sous réserve de la limite de durée d'activité maximale de 6 ou 10 mois sur une période d'un an et du type d'enquête à réaliser en considération du critère saisonnier ou occasionnel.

Pour ces enquêteurs, le contrat d'enquête vaudra comme aujourd'hui contrat de travail. Toutefois n'étant plus recrutés pour effectuer un acte déterminé mais pour un besoin occasionnel ou saisonnier, ils bénéficieraient de l'application des dispositions du décret n° 86-83 et d'une rémunération propre à chaque contrat qu'il conviendra de définir ultérieurement.

- Des enquêteurs recrutés en **CDD pour un besoin permanent impliquant un temps incomplet** au titre du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 et reconductible en CDI au terme de 6 ans.

Ce type de contrat CDD reconductible en CDI caractérisé par un temps de travail limité à 70 % du temps complet s'appliquerait aux enquêteurs justifiant d'une activité régulière annualisée.

La **garantie annuelle de rémunération** porterait sur un pourcentage défini d'activité et des avenants au contrat permettraient de compléter toute activité supplémentaire dans la limite des 70% autorisés.

- Des enquêteurs recrutés en **CDD pour un besoin permanent impliquant un temps complet ou supérieur à 70 %** et reconductible en CDI au terme de la période de 6 ans.

La **garantie annuelle de rémunération** porterait sur 70 % de l'activité prévue et des avenants au contrat compléteraient toutes activités supplémentaires exercées.

Modalités d'application du dispositif

Les enquêteurs retraités resteront en CDD.

Les enquêteurs bénéficieront des dispositions prévues par du décret 86-83. A ce titre, ils seront soumis à certains droits et obligations (fiche jointe en annexe) dans le cadre du présent décret et des critères déterminant l'application du droit commun au contrat de travail.

Les enquêteurs conservent la liberté d'exercer une autre activité pour le compte d'autres employeurs publics ou privés.

Le dispositif sur la rémunération fera l'objet d'une étude distincte.

Fiche annexe

Application du droit commun au contrat de travail et décret n° 86-83

Application du droit commun au contrat de travail

Selon la définition donnée par la jurisprudence, le contrat de travail est caractérisé par deux critères à savoir un travail effectif pour le compte d'un employeur et un lien de subordination juridique.

Cette subordination suppose un contrôle par l'employeur de la réalisation de la prestation de travail (soumission à un horaire, soumission aux contrôles du travail réalisé, respect des consignes), de la fourniture des moyens de travail par l'employeur (matériel) et d'une rémunération.

Le décret n° 86-83 complète et précise l'ensemble des droits et obligations applicables aux contrats de travail.

Principales modifications apportées par le changement de contrat (liste non exhaustive des droits et obligations)

Temps de travail

- Prorata du taux d'activité défini en référence à la base légale fixée à 35 h
- Possibilités d'effectuer des heures supplémentaires.
- Interdiction de travailler le dimanche sauf dérogation ponctuelle. Interdiction de travailler après 22heures.
- Congés annuels au prorata du taux d'activité soumis à l'accord de l'autorité hiérarchique.

Rémunération

-Garantie mensuelle annualisée assurée : partie fixe de la rémunération déterminée par le taux d'activité.

- Une partie variable dépendra du rendement de l'enquêteur et des sujétions liées à certaines enquêtes (enquêtes en ZUS par exemple).
- Réexamen de la rémunération au minimum tous les trois ans, au vu des résultats de l'évaluation.
- Pas d'allocation chômage en cours de CDD (non occasionnel ou saisonnier) ou de CDI.
- Application du droit commun pour les frais de déplacements. Le décret n° 2006-781 autorise le remboursement des frais kilométriques sur la commune de résidence de l'agent.

Évaluation de l'agent

- Obligatoire pour les CDI : entretien au minimum tous les 3 ans.

Charge de travail

- Déterminée par l'autorité hiérarchique en fonction des contraintes de calendrier sans possibilité du choix de l'enquête ou de refus sans motivation suffisante.
- Contraintes du temps de travail sur un mois donné en fonction du planning d'enquêtes à respecter.
- Contrôle du travail réalisé

Indemnité de licenciement

Versement aux agents recrutés en CDI et pour les CDD engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme.

Congés

Application des dispositions communes à l'ensemble des congés : congé parental, création
congé d'entreprise....

Congé de maladie article 12 du décret 86-83, notamment après 3 ans de service, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

ANNEXE 2 : TABLEAU Enquête Rémunération

(remplir les cases en grisé)

Région			
Date d'entrée dans le réseau			
Cocher avec un X la case correspondant à votre situation			
réseau Prix			
réseau Ménages			
bi-réseaux			
Nombre de kms parcourus dans l'année 2009			
Cocher avec un X la case correspondant à votre situation			
urbain			
rural			
les deux			
A remplir pour tous les mois avec fiches de paye en 2009			
	Montant de la rémunération d'activité (donc sans frais de déplacement)	Montant des indemnités chômage éventuelles	
janvier			
février			
mars			
avril			
mai			
juin			
juillet			
août			
septembre			
octobre			
novembre			
décembre			