

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, CGT-FO, SUD

Compte rendu du groupe de travail sur le statut du 18 janvier 2011

Étaient présent-e-s :

Des enquêteurs de Midi Pyrénées, Basse Normandie, Rhône Alpes, Ile de France, Lorraine, Champagne Ardenne, Auvergne.

Pour les OS : la CGT, SUD, CFDT, CGT-FO, et la CGC.,

Des syndicalistes des fédérations Finances (syndicats du niveau ministériel) CGT, et CFDT. Les autres fédérations étaient excusées.

Pour la direction : la secrétaire générale, la missionnaire sur le statut, le chef de CAEMC, le chef de l'UMS, deux responsables du ministère.

Nouveaux éléments sur les non-titulaires dans la fonction publique

Rappelons que ce document est une proposition. Les organisations syndicales des fonctionnaires ont unanimement protesté contre ce cadre insuffisant qui leur était proposé. Certaines (CGT, FSU (qui n'est pas présent à l'Insee), Solidaires) ont proposé une première action le 20 janvier, faisant suite à celle du 9 décembre, et qui ne sera sans doute pas la dernière.

Sophie Emonet de Bercy, a fait une présentation du document envoyé par G. Tron aux organisations syndicales dans le cadre des « négociations » actuellement en cours sur la précarité dans la fonction publique.

Voici les éléments, présentés en rappelant qu'ils sont provisoires et flous :

- Un projet de loi pourrait être présenté au conseil des ministres au printemps 2011, ce qui, compte tenu des embouteillages législatifs au parlement, pourrait aboutir à une loi promulguée en 2012.
- Des mesures temporaires sont prévues, telle qu'un plan de titularisation des agents déjà en CDI avec une prise en compte plus large de la continuité des contrats (6 ans d'ancienneté sur 8 ans, au lieu de 6 auparavant).
- Des recours aux contrats seraient précisés (besoins permanents étendus aux postes de niveau équivalent B et C, besoins occasionnels, besoins saisonniers, création de contrats de projets...).
- Les règles pérennes de CDIation seraient également assouplies. Il y aura des éléments sur la rémunération, pouvant comporter des éléments variables de performance.

Nous avons demandé à la direction de l'Insee l'analyse qu'elle faisait de ces propositions et l'impact sur le sujet des conditions d'emploi des enquêteurs.

Elle a répondu que dans l'immédiat, on continue d'avancer sur le projet. Cependant, compte tenu de l'évolution probable des conditions de CDIation, notamment l'assouplissement de la condition de continuité d'emploi, elle prépare d'ores et déjà des propositions en en tenant compte. Elle estime pour sa part que ce projet va dans le sens de l'assouplissement de certaines règles, et par conséquent ne va pas à l'encontre du projet de l'Insee pour les enquêteurs.

Nous faisons remarquer que cette notion de continuité nécessaire pour la CDIation, n'avait pas été évoquée en clair lors des précédents GT. La notion de continuité n'entre pas en jeu pour le calcul de l'ancienneté qui déterminera le reclassement à venir, a précisé la direction à notre demande. En clair, les périodes entre deux contrats ne feront pas perdre dans le calcul de cette ancienneté.

Un point, évoqué plus tard dans la discussion reste néanmoins à étudier : la possibilité de CDI à temps incomplet pour des quotités de travail inférieures à 50%. La question du cumul d'activité possible ou pas, notamment avec les organismes publics, y est liée.

Évaluation du temps de travail

La direction a présenté le document en 7 points envoyé fin décembre, en voici la teneur :

Ce document a été réalisé par l'ancien responsable de la CAEMC en lien avec un groupe de travail des DR de Lille, Rennes et Montpellier. Il distingue pour la collecte des prix et des enquêtes ménages, les éléments de temps qu'on peut objectiver : temps de collecte, de repérage, de déplacement. La notion de difficulté d'enquête n'a pas pu être intégrée à cette évaluation du temps. La direction veut l'intégrer à la partie variable

de la rémunération, dans les 5% assignés aux travaux supplémentaires. Les contrôles de recensement ne figurent pas dans cette évaluation le planning arrivant trop tard dans l'année.

L'évaluation de la vitesse moyenne de déplacement des enquêteurs (37,5 km/h – *sic*) a été évaluée grâce à un logiciel de « distancier » avec temps correspondant, et avec modélisation de la répartition des FA.

Nous avons contesté le contenu de cette présentation, ainsi que la méthode utilisée

Nous ne cessons de demander l'association des enquêteurs pour tout ce qui concerne l'observation de leur travail, cela n'a pas été le cas, et le comble est que ce temps de déplacement a été évalué avec....un logiciel !! Nous rappelons que nous avons contesté et continuons à contester le test de charge sur les prix, réalisé en 2006 : à la fois parce qu'il avait été réalisé sans discussion sur les modalités des mesures, qu'il avait été réalisé au pas de charge, et que le bilan comportait de nombreuses erreurs et incohérences.

Plusieurs enquêteurs ont testé cette proposition de la direction : pour les prix, cela aboutirait à une division par deux de leur quotité de travail et est en totale contradiction avec la charge estimée actuellement comme un mi-temps, environ 800 relevés. Au-delà de ces 800 relevés les bureaux de prix estiment qu'il y a surcharge!! Avec ce mode de calcul un temps plein comporte 2900 relevés par mois, une aberration!! Pour les enquêtes ménages, la sous estimation pourrait être de 20%,(sans compter le chômage éventuel) mais cela demande plus d'exemples et d'expertises.

La direction a répondu en prétendant avoir déjà proposé des groupes techniques avant l'été, que nous aurions refusé. Nous répondons qu'en l'état nous ne souhaitons plus de groupe « technique ». La direction souhaite défendre son projet, nous le nôtre : nous souhaitons donc que des enquêtrices et enquêteurs ayant travaillé sur la question participent à un tel groupe, et non pas des enquêteurs tirés au sort.

Ce groupe (5 syndicats, 4 enquêtrices, 4 membres de la direction) se mettra donc en place : la direction assure que tout est encore « discutable ».

Mais la discussion qui s'en est suivie a surtout révélé des différences majeures d'approche du dossier, ainsi que l'impréparation de la direction de l'Insee pour un sujet pourtant très lourd à mener.

La direction a pris plusieurs décisions d'enchaînements logiques :

1 - définition de la grille, de niveau C

2 - calcul de la quotité de travail grâce à une évaluation du temps de travail

3 – calcul de l'ancienneté dans le réseau

4 – calcul du salaire par le positionnement dans la grille (ancienneté) et la quotité (la grille normalisée est pour un temps plein, soit 100%).

Nous contestons totalement cette approche :

Tout d'abord, la direction ne met jamais en discussion la question de la masse salariale globale de l'opération, question pourtant cruciale. Elle prétend faire d'abord une évaluation de la quotité de travail, et ajuster ensuite pour celles et ceux qui gagneraient moins, par des différentielles; elle ne regarderait qu'ensuite si elle tient bien dans l'enveloppe allouée.

Or un nouveau statut ne peut se faire à masse salariale constante, ne serait-ce que parce que l'assiette de cotisations sociales doit être augmentée : ce n'est pas aux enquêteurs de payer cela. L'Insee a suffisamment économisé d'argent depuis des années, privant les enquêteurs de droits sociaux, pour aujourd'hui ne pas les leur faire payer à nouveau.

De nombreux éléments doivent aussi être pris en compte : les cotisations chômage actuellement budgétisées par l'Insee, et aussi l'ancienneté des enquêteurs qui n'a jamais été reconnue (voir plus bas sur cette question assez complexe).

De plus, sur les éléments présentés par la direction :

1 – la grille proposée par la direction est d'un niveau trop bas. Pas besoin de sortir de polytechnique pour l'estimer : le niveau maximum de la grille pour un temps plein est plus bas que celui d'un superviseur, et d'un niveau allant de 1,1 fois le Smic, à 1,6 fois le smic en toute fin de carrière, alors que le niveau de compétence largement reconnu (cf. le rapport Rouilleault) ne peut décemment le placer à ce niveau. La direction argue du niveau, C, imposé par la non-exigence de diplôme tel que le bac. Or on ne peut exiger de diplôme que pour les concours de titulaires. Pour les contractuels le « niveau » équivalent des agents fonctionnaires, n'exige pas de diplôme. Cela est confirmé par le représentant du ministère, présent, qui

rappelle que les contrats sont de gré à gré, ainsi que par les fédérations syndicales qui infirment que cet argument ait été utilisé au niveau ministériel.

Cet argument étant non avénu, le seul problème qui demeure est celui du niveau de la grille.

2 – Le temps de travail des enquêtrices et enquêteurs va devoir être mis à plat, car les propositions de travail à venir vont devoir être un minimum objectives, afin de ni sous-estimer, mais surtout non plus de sur estimer la quantité de travail donnée à un enquêteur. Nous avons déjà, en commission statut travaillé à cette estimation du temps de travail.

Pour nous, une estimation convenable, approuvée par les Dem et les enquêteurs peut être modélisée. Pour autant, nous refusons que cette estimation soit réalisée dans le but du calcul de la quotité de travail. En effet, dans ce cadre, la direction a choisi de se contraindre complètement, puisqu'elle part du principe que la masse salariale va être constante. Si c'est le cas, on n'aboutira jamais à un consensus sur le temps de travail, ni donc sur la quotité de travail !!!!

3 - L'ancienneté dans le réseau : Actuellement le budget de masse salariale est constitué en postant tous les enquêteurs sans ancienneté (donc ancienneté minimale). Or dans le futur il sera tenu compte de cette ancienneté. C'est pourquoi, dans le cadre de la négociation globale, l'examen du budget est essentiel. Non seulement sur le montant, mais aussi sur la manière de faire : les négociations de masse salariale portent sur les postes budgétaires en niveau de poste. Autrement dit la direction négocie tant de A, de B au 1er échelon, au 2ème etc.

C'est le budget qui doit s'adapter au niveau des agents et non l'inverse. Ce niveau varie en fonction des évolutions de carrière, des concours etc. Mais cela vaut également pour les embauches : lors des concours, les agents qui entrent à l'Insee récupèrent une ancienneté de service public, et depuis peu, de l'ancienneté dans le privé. Ils n'entrent donc pas au 1er échelon de leur grade.

C'est pourquoi il doit en être de même pour les enquêteurs : l'ancienneté doit être calculée en amont du passage, et le budget doit s'y adapter. Et non pas le contraire, où le salaire des enquêtrices et enquêteurs plus haut sur la grille serait « compensé » par un moindre salaire des plus jeunes (voire par des différentielles ne durant que quelques années). Au final tout le monde serait perdant.

Les fédérations syndicales présentes sont intervenues pour soutenir nos demandes, notamment par rapport à la nécessité d'examiner le niveau de vie actuel, ainsi que le problème budgétaire « macro », et rappeler l'engagement de la ministre Christine Lagarde sur ce sujet. Le ministère sera donc saisi par elles en liaison avec les syndicats de l'Insee.

Après la pause méridienne une discussion plus générale a eu lieu. Nous avons présenté plusieurs requêtes à la direction:

- Mise en place rapide d'une simulation individuelle pour tous les enquêteurs, de la proposition actuelle de la direction, afin que toutes et tous aient une idée de la situation avant-après. Cette simulation doit prendre en compte la différenciation rémunération, frais de déplacement, chômage etc. Les évaluations de l'ancienneté doivent aussi débiter.
- Présentation pour la prochaine réunion, d'une budgétisation des nouveaux éléments dus au nouveau contrat : augmentation de l'assiette de cotisations sociales, cotisations chômage, prise en compte de l'ancienneté...
- Nécessité de dégager des moyens en terme d'effectifs pour que le nouveau statut administratif des enquêteurs, ainsi que les changements organisationnels concernant les enquêtes soient bien pris en compte.

Nous avons également rappelé nos revendications générales, au vu du projet actuel :

- Reconnaissance de la technicité, des contraintes horaires, du poste à risque et pénible : cela doit se traduire par une autre grille de rémunération (attachée à une grille fonctionnaire, afin qu'elle évolue comme les autres). Nous demandons que le minimum des montants doit correspondre à la grille de C Insee avec primes ou de B 1ère classe et principal sans prime.
- Les enquêteurs ne doivent pas perdre de salaire dans le passage aux nouvelles conditions d'emploi : pour cela, il ne doit pas y avoir de recours aux « primes différentielles » sauf pour un nombre très limité

(moins de 10 France entière) d'enquêteurs, qui partiraient en retraite dans des délais courts de manière à ne pas pérenniser ce système ni bloquer la rémunération des enquêteurs concernés.

- Le contrat doit être « solidifié » : la quotité de travail ne peut être abaissée au fil du temps (saut f demandes expresses), et la charge de travail doit être garantie aux enquêtrices et enquêteurs.

- ✓ La direction répond qu'une note va sortir dans les prochains jours, annonçant la « comitologie » de ce dossier, en lien avec le projet CAPI2+. Plusieurs groupes vont se mettre en place : le premier comité directeur aura lieu le 20 janvier, des démarches Maiol (d'expérimentation en région) vont débiter.
- ✓ Les simulations ne pourront être réalisées pour le 8 février, c'est pourquoi le prochain groupe de travail aura lieu la deuxième quinzaine de mars.
- ✓ Pour les questions de budget et de grille, la direction doit se concerter avec le ministère.
- ✓ Sur le calendrier, la direction maintient l'objectif de passer au futur système en janvier 2012. Cela nécessitera la fin des signatures des nouveaux contrats en novembre 2011.
- ✓ Le Comité Technique Paritaire de l'Insee qui était prévu en mars est désormais prévu en juin.
- ✓ La date du 8 février sera consacrée à un GT technique restreint pour revoir la question Evaluation du temps de travail.

Après la fin de la réunion, plusieurs éléments ont pu être discutés entre enquêteurs et OS :

- Préparation de notre réunion du 7 février, sur l'évaluation du temps de travail
- Mise au point d'un tableau permettant à celles et ceux qui le souhaitent d'évaluer la proposition actuelle de la direction de l'Insee concernant le calcul de la quotité de travail et donc de la propositions de rémunération. Un résumé avec état des lieux actuel, ainsi que des exemples, sera réalisé dans les délais les plus courts.
- Liste de revendications, générales mais aussi certaines plus précises, à proposer aux enquêtrices et enquêteurs :
 - Le projet de refonte des contrats est important, un budget supplémentaire doit lui être alloué, on ne peut faire cette réforme à budget constant.
 - L'amélioration de droits sociaux doit être évidente et ne pas être entachée par une baisse de rémunération.
 - Les salaires doivent être préservés, et ce sans l'aide de différentielles (non pérennes, et qui bloquent le niveau des salaires).
 - La grille de rémunération doit être amenée à un niveau correct (niveau contrôleur Insee) pour tenir compte de la qualification des enquêteurs.
 - La direction de l'Insee doit s'engager sur les quotités de travail proposées aux enquêteurs : elles ne doivent être revues qu'à la hausse (ou si demande expresse de l'enquêteur, à la baisse).
 - Des effectifs doivent être dégagés en interne pour gérer ce dossier complexe, notamment au niveau des ressources humaines, à la DG comme en DR.

Calendrier :

21 janvier : conférence téléphonique

7 février : 13h – 17h préparation de la réunion du 8 février à la DG

8 février toute la journée : GT technique sur la définition du temps de travail + discussion sur notre demande de simulations individuelles

8 mars : réunion syndicats-enquêteurs / direction nationale – suite de la réunion du 11 janvier

Deuxième quinzaine de mars : GT statut avec la direction. Une commission statut aura lieu la veille pour préparer cette réunion.

A Paris, le 20 janvier 2011