

# SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

## CGT, CGT-FO, SUD

---

### Compte rendu du GT NCEE du 24 juin 2014

#### Étaient présent-e-s :

Enquêtrices et enquêteurs de Rhône-Alpes, Île-de-France, Midi-Pyrénées, Lorraine, Basse Normandie.

OS Insee : CGT, SUD, CGT-FO, CFDT

Pour la direction Insee : le secrétaire général de l'Insee, le directeur des statistiques démographiques et sociales, la cheffe du département valorisation des ressources humaines, le responsable de la division prix, le responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, le missionnaire coordination NCEE, le responsable des activités transversales, le directeur du Centre de Metz, le chef du CSRH, le chef de Ses du Limousin et un conseiller interne en organisation du travail à la Camap.

## Carrières / gestion administrative

### **Passages en catégorie 1 (expert)**

Aucun-e enquêtrice-teur n'est passé en grade expert 2013. L'année 2014 doit donc être la première année pour ces passages. La direction avait déjà annoncé ne pas être en mesure d'appliquer la circulaire qui prévoit un examen de passage. Nous avons proposé de réaliser un passage sur la base de l'ancienneté.

**Nous rappelons que nous n'avons pas eu de statistiques sur le réseau des enquêtrices et enquêteurs depuis septembre 2013. Il est difficile sans cela d'établir des revendications argumentées : nous les redemandons.**

La direction répond qu'il y avait 919 enquêtrices et enquêteurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, dont 153 en catégorie 1.

Comme pour les passages de grades des autres agents de l'Insee, le premier problème qui se pose est le nombre de postes ouverts. Il est négocié au niveau ministériel puisqu'il est conditionné par des ouvertures de postes budgétaires. Rappelons que lors du passage aux NCEE nous avons bataillé pour qu'un plus grand nombre d'agents soient dans la catégorie 1.

**Nombre de postes** : la direction propose de maintenir la proportion d'enquêtrices et enquêteurs de catégorie 1 parmi le réseau. Ce taux était d'environ 17 % en janvier 2014.

La proposition de l'administration n'est pas admissible : elle imposerait une sorte de « barrière » à ne pas franchir, et donc un simple « remplacement » de postes à mesure des départs en retraite ou démissions du réseau ! Alors que sur les corps d'agents Insee, il y a souvent progression de cette part du nombre d'agents dans les grades supérieurs !

Nous demandons que, à l'instar de ce qui passe chez les adjoints administratifs, le nombre d'enquêtrices et enquêteurs qui puissent passer soit déterminé par un « taux ». Ce taux détermine le nombre de poste par rapport au nombre d'agents potentiellement « promouvables ». Il faut avoir 12 ans d'ancienneté dans le grade de catégorie 2 pour avoir le droit « statutairement » de passer : actuellement environ 200 enquêtrices et enquêteurs sont dans ce cas. Nous faisons remarquer que cette ancienneté exigée pour y être « promuable » est plus grande que l'ancienneté exigée dans les corps de l'Insee (entre 4 et 9 ans maximum selon les grades).

Comme le taux de promotion pour les adjoints administratifs de l'Insee (AA1 en AAP2) était de 50% en 2013, nous demandons que ce taux soit identique pour les enquêtrices et enquêteurs.

*La direction répond qu'elle fera part de notre demande au ministère, mais qu'elle doute que cela puisse aboutir : selon elle cela fera trop de postes à négocier.*

**Critères** : Nous répondons à la proposition de la direction que nous souhaitons que seul le critère d'ancienneté détermine le passage en catégorie 1 (les plus ancienn-e-s passent d'abord). Le critère de la retraitsabilité n'est pas primordial pour les enquêtrices et enquêteurs comme il peut l'être pour les fonctionnaires dont la retraite est calculée sur l'indice des 6 derniers mois d'activité.

**Ajournement** : ce procédé permettrait à une DR d'empêcher une enquêtrice ou enquêteur de passer en 1<sup>ère</sup> classe, tel qu'il existe pour les autres agents de l'Insee.

Nous répondons que cet ajournement ne doit être possible que sur la base d'un dossier étayé par la DR, et avec la possibilité de défense par des représentant-e-s du personnel, donc avec un passage en CCP (commission consultative paritaire).

*La direction répond qu'elle est d'accord.*

## **CDisation des enquêtrices et enquêteurs**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, malgré l'augmentation mécanique de la durée des CDD, personne n'avait pu bénéficier de la CDisation et donc de la signature de l'avenant.

L'opération est désormais en cours.

Nous nous sommes étonnés du peu de contrats concernés (un peu moins d'une cinquantaine sur toute la période janvier 2013-juin 2014).

Cependant la direction nous indique bien avoir pris en compte les critères d'ancienneté de contrats pour la loi Sauvadet, figurant sur les fiches Rita du début de l'année.

Suite à la réunion du GT du 27 mars 2014, nous avons en effet craint que la direction de l'Insee ait décidé de ne pas reprendre la reconnaissance d'ancienneté négociée à l'époque et tenant compte de la spécificité du travail d'enquêtes avec l'Insee (point 9.1 de la circulaire, notamment la reconnaissance d'une année d'ancienneté pour 9 mois de feuilles de salaire ou 9 mois de contrat, ou 3 trimestres de retraite validées, tout cela en tenant compte d'arrêts maladie et congés maternité).

Une vérification manuelle a également été réalisée par le CSRH pour la vérification de ces anciennetés suite à la commission de concertation d'avril 2013 ayant amené à des modifications.

### **A noter que :**

- Pour le calcul de l'ancienneté pour la CDisation, la quotité n'entre pas en jeu (1 an à 50% = 1 an).
- Pour le calcul de certains droits, par exemple pour le droit à congé de grave maladie : la date de contractualisation est bien au 1<sup>er</sup> janvier 2013, mais la direction de l'Insee atteste bien du reclassement (fiche Rita) permettant de faire valoir ce droit.

## **Avancements d'échelon**

De même que pour les CDisations, les enquêtrices et enquêteurs n'ont pas vu leurs avancements d'échelon pris en compte depuis janvier 2013.

Environ 150 enquêtrices et enquêteurs sont concerné-e-s. Le traitement des dossiers est en cours, et devrait donner lieu à des signatures d'avenants validés au contrôle budgétaire ministériel (CBCM) fin juin-début juillet.

La passation sur la paie devrait suivre.

## **Entrée des enquêtrices et enquêteurs dans Sirhius** ( voir document préparatoire)

Sirhius est le logiciel de gestion des agents de l'Insee. Une entrée manuelle afin d'obtenir un matricule Sirhius (saisie a minima) est en cours de finalisation par le CSRH.

Lorsque cette saisie a minima sera finalisée, la saisie des carrières pourra débiter.

Le logiciel est difficile à maîtriser (et pas que pour le dossier des enquêtrices et enquêteurs !). Notamment un paramétrage spécifique sera à réaliser pour permettre de prendre en compte des situations peu usuelles pour ce logiciel : contrats à moins de 50%, calcul d'ancienneté différent lors de l'enchaînement des deux premiers CDD de 3 ans...

C'est pourquoi la gestion des carrières des enquêtrices et enquêteurs se fait pour l'instant toujours hors Sirhius.

Le logiciel Sirhius permettra in fine, pour tous les agents Insee, de faire le lien entre les dossiers carrière des agents, et la paie. Cette mise en place ne sera pas effective avant 2015.

## **Concours internes**

Plusieurs enquêtrices et enquêteurs ont été admis au concours interne de catégorie C (organisé pour la première fois en interministériel).

Nous avons demandé qu'à l'instar de ce qui se passe pour les agents de bureaux, la direction garantisse un retour dans la DR d'origine en cas de réussite. La direction avait refusé de s'engager, voulant d'abord évaluer le nombre de cas concernés.

Nous demandons donc à la direction de faire en sorte que les enquêtrices et enquêteurs ayant réussi ce concours puissent aller dans la région d'origine quand ils le demandent.

*La direction répond qu'elle ne peut garantir cela : elle peut garantir le retour pour les agents de bureaux car cela n'impacte pas le nombre d'ETP sur une DR. Pour les enquêtrices et enquêteurs elle estime qu'elle va devoir réalimenter en ETP enquêteurs pour remplacer la zone libérée. Elle exigera donc que ces agents fassent 3 ans sur place avant de demander leur mobilité.*

Nous jugeons cet argument irrecevable : le nombre d'agents concernés est très peu important (moins de 5), il ne tenait qu'à la direction de mieux s'organiser et de faire comme pour le concours interne de contrôleur un ajustement au moment des mobilités géographiques, et ne pas figer à l'avance les régions avec ouverture de postes.

Budgétairement rappelons que ce ne sont que des postes de catégorie C !! De plus la direction sait parfaitement aménager pour certains cadres une affectation « multilocalisée »... !

**Encore une fois, la direction de l'Insee est totalement indifférente lorsqu'il s'agit de rendre effective la promotion interne des agents de l'Insee !**

**Cela s'ajoute aux refus d'inscription aux préparations de concours, ce qui pénalise les enquêtrices les enquêteur (cela n'arrive jamais pour les agents de bureaux).**

Par ailleurs nous demandons que les calculs d'ancienneté (pour savoir si un agent peut prétendre à concourir en interne) soit bien établis avant l'admissibilité. Deux agents admis ont en effet reçu un appel leur signifiant qu'ils ne l'étaient plus ( !!) suite à un calcul d'ancienneté effectué.

Nous rappelons que le calcul est à effectuer par la direction avant l'admissibilité, et nous demandons à savoir par qui sont effectués ces calculs, qui ne sont pas si simples à effectuer (voir CDisation plus haut !).

*Nous n'avons pas de réponse en séance.*

### **Commission de concertation sur les conditions d'entrée dans le NCEE**

La direction annonce enfin le lancement de cette seconde réunion de la commission de concertation (première session en avril 2013). Les dossiers sont à renvoyer avant le 29 août.

La direction annonce qu'il ne s'agira pas d'une instance d'appel de la première commission, et toujours sur le seul sujet des conditions d'entrée dans les NCEE (calcul de l'ancienneté, estimation quotité...)

Voir la déclaration qui avait été faite lors de la première séance : <http://cgtinsee.org/dossiers/enqueteurs/statut/2013/declaration%20commission%20concertation%20NCEE%205%20avril%202013.pdf>

La direction refuse d'annoncer une date, attendant de savoir combien de dossiers seront à traiter avant de la fixer.

### **Avenants aux contrats - liste de communes**

Nous rappelons que nous ne nous satisfaisons pas des avenants signés en 2013, et mentionnant une liste exhaustive des communes figurant dans le contrat, sans spécification sur la zone habituelle de travail / zone de remplacement. Nous avons déjà mentionné la possibilité d'ordres de mission ponctuels pour les remplacements.

Nous redemandons donc une étude juridique sur ce point.

### **Différentielles**

Nous redemandons des éléments statistiques sur les différentielles déplacement, et hors déplacement.

Nous demandons la date de versement.

*La direction répond qu'elle y travaille. Le versement du complément sur 2013 pourrait avoir lieu sur la paie de septembre.*

### **Note congés / autorisations d'absence / congés maladie**

La note congés est enfin sortie fin mars 2014. Mais elle est sortie sans les paragraphes qui en ont été expurgés (sur les autorisations d'absence, congés maladie, CET...), et pour lesquels nous avons demandé à les voir sortir dans une note annexe.

Nous rappelons en séance notre désaccord avec la direction sur le sujet des congés maladie.

- D'une part, certaines DR omettent encore parfois de défalquer la charge prévue lors de congés maladie.
- Lorsqu'elle le font (la plupart des cas), elles le font via Chester qui automatise la valeur de la journée à 7h. Or, la valeur de la journée est bien de 7h30, même si de fait il n'y a pas de compteur horaire pour le travail d'enquêtes ! Dans un cas extrême, un agent qui aurait été malade 9 mois dans l'année devrait, à son retour, faire en plus de sa charge normale, le cumul de toutes ces demi-heures non défalquées lors de ces 10 mois : à raison de 2h30 par semaine, cela fait beaucoup !!

La direction répond sur le fait que les enquêtrices et enquêteurs sont « au forfait ». Selon elle, comme pour les cadres de l'Insee qui sont au forfait, il y a un « travail à faire », quelle que soit la situation de l'agent (maladie etc.) ou le travail supplémentaire qui lui est demandé (réunions, formations...) ce « travail à faire » est dû.

Nous savons par ailleurs qu'elle véhicule dans les réunions de réseaux cette idée permettant de faire entrer toute les activités autres que la collecte dans la charge de travail.

Nous protestons vigoureusement contre cette vision des choses, complètement contraire à l'esprit de la circulaire : la direction actuelle se plaint en effet de devoir appliquer une circulaire qu'elle n'a pas pu négocier.

Lors de la négociation NCEE, le choix a effectivement été fait de mesurer la charge donnée en moyenne (mais toute la charge !! y compris des réunions, formations, etc.), de ne pas mesurer le travail effectif et de laisser une liberté d'organisation.

Cette liberté d'organisation - c'est elle qui nécessite d'être au forfait - est pourtant aussi contraignante : la plage de disponibilité débute le lundi matin et se poursuit jusqu'au samedi soir, les soirées étant souvent sollicitées...

Au final pourtant pour nous, la situation des agents et des enquêtrices est analogue.

- Les agents de l'Insee ont un compteur horaire, et la valeur de la journée est de 7h30 : en cas de maladie, le compteur est réimputé de 7h30.
- Les enquêtrices et enquêteurs, lors d'un congé maladie doivent se voir défalquer une charge de travail équivalent à 7h30 de travail.

Dans les deux cas (modulo quelques spécificités - nombre d'heures annuelles, nombre de jours de congés forfait ou non, spécificités locales), le nombre de jours de RTT est diminué si l'agent atteint un certain nombre de jours de maladie (note N° 493/DG75-C201/ET/SP d'avril 2012).

« pour un agent au régime du forfait

- le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement, N2, est de 16.

Le coefficient de réduction est dans ce cas de 13,9, arrondi à 14. Dès que les absences cumulées pour raison de santé atteignent 14,5 jours, une journée ARTT est déduite du capital initial de 16 jours (soit 2 journées ARTT déduites pour 28,5 jours d'absence, etc). »

*La direction maintient son point de vue et répond qu'elle a besoin de temps pour démêler des situations « complexes ».*

Nous estimons que la direction est particulièrement hypocrite et là encore au détriment des droits des agents : en effet, nous avons découvert le lendemain de cette réunion, dans le compte rendu de réunion des chefs de Ses des 25 et 26 mars le contenu suivant concernant les enquêtrices et enquêteurs :

*« Deux notes vont prochainement sortir concernant les congés et les congés maladie des enquêteurs. Ces notes vont permettre de préciser que :*

1. *le règlement intérieur ne doit pas être appliqué aux enquêteurs ;*
2. *les congés maladie diminuent la charge de l'enquêteur uniquement si celui-ci est en période de charge ;*
3. *les absences exceptionnelles peuvent être accordées sans que la charge de travail en soit forcément diminuée, puisque les enquêteurs sont au forfait ;*
4. *les absences pour indisposition temporaire ne s'appliquent pas aux enquêteurs ;*
5. *la règle d'accorder un jour sur le CET pour tout demi point de quotité supplémentaire. »*

**Il est donc parfaitement clair pour nous que la direction travaille en sous-main, sans en informer les représentants des personnels, à détricoter les quelques droits que nous avons pu faire notifier lors de la négociation des NCEE.**

**Il est vrai que l'Insee n'est pas la seule direction du ministère (ni dans le monde du travail...malheureusement !) à subir la gestion « décomplexée » de hiérarques préoccupés à rogner les droits des plus précaires. Cela doit nous amener à d'autant plus de vigilance et de travail collectif pour ne pas laisser faire !**

## **Opale**

Ce sujet rejoint le précédent : nous demandons depuis plus d'un an à discuter des modalités des spécifications de cet outil qui va remplacer Chester : refus de la direction, qui répond à chaque réunion que la présentation se fera à la prochaine... !

Nous continuons de demander l'étude d'une note précisant le fonctionnement souhaité de l'application par la maîtrise d'ouvrage. Notamment cette note devrait préciser les spécifications concernant tout ce qui concerne le temps de travail : durée de la journée de travail, durée des journées de maladie, des différentes journées de travail hors collecte, des trajets...les modalités et fréquence d'informations envoyées aux enquêtrices et enquêteurs...

## **Réorganisation de la direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)**

*La direction annonce un changement d'organigramme.*

*Elle souhaite ajouter un échelon hiérarchique supplémentaire permettant un lien avec des interlocuteurs (SSM, directrices et directeurs régionaux,...).*

*La division Indice des prix, et MOAE (maîtrise d'œuvre des activités d'enquêtes) ferait donc partie d'une unité, chapeauté par un chef d'unité, poste à créer.*

*La direction souhaite un déploiement en septembre 2014.*

Nous n'émettons pas de remarque particulière sur cette proposition. Nous demandons une présentation en CTR, comme toute réorganisation de ce type, avec explicitation du calendrier et des conséquences pour les postes des divisions concernées. Un bilan du précédent changement d'organigramme (direction méthodologie et coordination statistique et internationale) pourra être présenté à ce moment.

## **Présentation des travaux du groupe de travail sur les organisations en DR liées aux NCEE**

*La direction présente l'organisation des travaux lancés en juin 2013, pour faire suite au rapport « Maiol » sur les Dem, permettant de préconiser des organisations de travail en DR (Voir la pièce jointe).*

*La direction présente l'élargissement du périmètre aux prix, Sar, RP. Les thématiques ont été listées et les premiers travaux vont permettre de sortir des fiches.*

La réflexion suite au Maiol Dem, qui n'avait pu anticiper les transformations avec la mise en place du transitoire NCEE sont en effet nécessaire, ainsi que la transversalité avec la sphère Prix, RP, et ressources humaines.

Nous rappelons notre position sur le fait que ces réflexions se font essentiellement sans les agents de bureaux et les enquêtrices et enquêteurs pourtant concerné-e-s. Pour nous, au vu de l'évolution du cadre des CHSCT, les projets ou les changements d'organisation devraient pouvoir être expertisés au regard des conséquences sur la santé des agents.

Nous demandons une présentation en GT puis CTR, lorsque les travaux effectués auront avancé et permettront d'étudier le contenu.

*La direction répond qu'elle compte prendre en compte l'avis des agents de bureaux et enquêteurs dans des sous-groupes sur des thématiques plus précises.*

## **Prix**

### **Changement de base de l'IPC**

Nous demandons un bilan nationale site par site, des conséquences des changements de base, sur le travail des agents (baisse de quotité, suppression de zones...).

Nous demandons toujours un passage dans les CTSD concernés (pas seulement ceux des sites prix !).

Nous rappelons les engagements pris lors du passage aux NCEE de ne pas imposer un travail d'enquêtes ménages aux enquêtrices qui ne le souhaiteraient pas. Des travaux sur la qualité pourraient être proposés dans ce cas (demandé également pour les semaines blanches !).

*La direction répond qu'elle est toujours en discussion avec les sites, et qu'elle n'a pas encore une vision suffisamment fine des situations individuelles.*

### **Projet d'utilisation des codes barres**

Nous rappelons que nous souhaitons une note spécifique sur le projet de la direction : quels sont les attendus des codes barres, à la fois pour la documentation et pour l'indice. Comment techniquement leur étude est prévue au sein de l'Insee, quelles sont les conséquences applicatives de l'injection de ces données dans la base actuelle...

C'est au vu de la présentation de ce projet que des tests de faisabilité technique, puis de faisabilité au sens des conditions de travail pourront être lancés.

Notamment, du le point de vue santé au travail, il ne pourra être question d'un test « séparé » (douchette), au vu de l'importance du poids dans le choix du matériel (tablette) qui va aboutir très prochainement au déploiement des nouveaux équipements.

*La direction répond que c'est justement pour informer les représentant-e-s du personnel qu'elle a fourni des documents préparatoires.*

## **Demande intersyndicale à faire un point au niveau ministériel sur le dossier NCEE**

Suite à notre demande datant du mois de mai (<http://www.cgтинsee.org/dossiers/enqueteurs/2014/demande%20intersyndicale%20bilan%20NCEE%20ministere%20mai%202014.pdf>) , nous avons reçu une fin de non recevoir du ministère, qui estime que le dialogue social sur le sujet doit d'abord avoir lieu au sein de l'Insee.

Cette réponse est scandaleuse car :

- elle se base sur plusieurs mensonges de la direction de l'Insee : des mobilités géographiques ont bien été décidées par l'administration, sans consultation de la commission consultative paritaire (CCP) pourtant nécessaire ; de plus, la question du référentiel de notes de gestion est essentielle, à l'heure où les consignes orales contournent la circulaire et où les agents n'ont aucun moyen de connaître certaines des règles qui leur sont appliquées !
- elle ne répond toujours pas à la question sur l'évolution de la grille a minima à la hauteur de l'évolution légale pour les faibles salaires de la fonction publique décidée par le gouvernement avec application début 2014

Néanmoins, il est évident que sans la saisine du ministère, certains points n'auraient sans doute pas été traités, notamment le point des passages en catégorie expert, dont la direction montrait peu de volonté à le faire aboutir depuis plus d'un an.

### **Calendrier :**

Aucune date ferme n'est proposée par la direction à la rentrée

26 juin : CHSCT-S

23 septembre : GT NCEE (à confirmer)

A Paris le 27 juin 2014