

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, FO, SUD

Compte rendu du GT enquêtrices et enquêteurs du 16 juin 2015

Étaient présents :

Pour les OS Insee: CGT, SUD, FO, CGC, CFDT, CFTC-Unsa.

Pour la direction Insee : le secrétaire général, le directeur des statistiques démographiques et sociales, le responsable de l'unité ménage prix, la DVRH, le responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, le responsable des activités transversales,

Revendications salariales

Nous avons rappelé en préambule à la direction que nous souhaitons une réponse sur nos revendications salariales. :

- +25 points de l'indice nouveau majoré sur toute la grille et + 150 € de prime d'agent isolé non proratisée : revendications portées depuis la négociation NCEE
- rebasage a minima de la grille depuis ceux des grilles C et B suite aux mesures gouvernementales pour les bas salaires de la fonction publique en 2014 et 2015

La direction de l'Insee et le secrétariat général de Bercy ont enfin répondu à ces revendications en octobre dernier par... le projet de rouvrir une négociation sur la circulaire en prétendant qu'il n'y avait aucun autre moyen de répondre à cette demande, la grille indiciaire y étant incluse.

Il est pourtant clair, comme cela a été répondu par la direction de l'Insee en CTR, qu'une **décision ministérielle suffirait**, en tant qu'acte administratif, pour acter des augmentations salariales.

Nous en avons déduit que la direction ne souhaite conditionner quelques améliorations salariales qu'à l'acceptation de **modifications de la circulaire**. Dans un premier temps elle a déjà gagné un bon délai : depuis octobre déjà 6 mois de passés, et les propositions de la direction n'étant toujours pas posées par écrit il est à craindre que plusieurs autres ne se déroulent avant qu'il se passe quoi que ce soit : belle performance !

La direction est plus efficace lorsqu'il s'agit d'amputer des salaires sans prévenir les agents, comme elle le fait depuis plusieurs mois sur les différentielles (voir ci-dessous).

De fait, la direction a veillé à répondre à cette question salariale au cours de l'examen chronologique de la circulaire, au chapitre de 3 de la rémunération, signifiant pour elle qu'elle ne dissociait pas les modifications qu'elle souhaite imposer, du sujet salarial. Cette réponse n'avait pas été envoyée dans les éléments écrits préparatoires, nous en retranscrivons donc la présentation orale :

La présentation de la direction

- **le coût du rebasage** de la grille au niveau du rebasage des grilles d'agents C et B de la fonction publique a été chiffré en année pleine : 300 à 350 000 € (la direction n'a pas pris en compte les baisses de différentielles engendrées!). La direction précise que le secrétariat général de Bercy est d'accord avec cette mesure, inscrite dans le projet budgétaire pour 2016.
- notre **revendication salariale** coûterait elle de 3 à 3,5 millions d'€ (là encore sans prendre les effets mécaniques de baisse de la différentielle). Pour mémoire lorsqu'elle avait été chiffrée par la précédente direction en 2012, elle se montait à 4 millions d'€!

Au cours des débats nous avons précisé que bien évidemment notre revendication salariale ne pouvait être déduite des améliorations de carrières données aux agents touchant un bas salaire dans la fonction publique : les + 25 points et + 150 € doivent donc être comptés en sus. La direction n'a pas fait ce calcul, et envisage d'y inclure les gains du rebasage (5 à 7 points en moyenne selon la direction).

Elle propose de présenter au ministère une revalorisation « dans la durée », qui coûterait, mesures de rebasage incluses, 1 à 1,5 million d'€ la première année (mais pas d'information sur d'autres éventuelles années).

Ses calculs sont pour l'instant sommaires et ne prennent pas en compte les effets de baisse de la différentielle, la pyramide des âges et des anciennetés permettant d'ajuster les départs prévus et les montants d'indices, ainsi que les quotités.

Le cours de la discussion a également montré, notamment sur le chapitre des remboursements de frais, que la direction n'y répondrait, éventuellement positivement, que par un « paquet » global : en clair, il faudrait choisir, des améliorations salariales ou des améliorations de remboursements de frais : la contrainte budgétaire ne permettrait pas selon la direction de « cumuler » les améliorations.

Nous avons demandé à nouveau la réintroduction des 9,23% correspondant aux congés payés qui a été enlevée du salaire alors que la quantité de travail est restée la même : une fois de plus, la direction a fait mine de découvrir cette revendication et de ne pas en comprendre la teneur.

Examen des points circulaire NCEE (version initiale de la circulaire ici :

http://www.cgтинsee.org/dossiers/enqueteurs/statut/2012/DIR%20CIRCUL_NC2E_VSIGDEF.pdf)

La direction avait sollicité les organisations syndicales sur les modifications qu'elles souhaitaient voir prises en compte dans la circulaire. Voici les réponses que nous avons faites, correspondant aux revendications déjà menées lors de la négociation du statut, ou à des améliorations possibles au vu de la pratique.

Demandes des syndicats CGT, SUD, FO

- *Possibilité d'automatisation des évolutions notamment de la grille salariale comme cela a été le cas lors des améliorations des grilles de C et B*
- *Pas de contrat à quotité de moins de 50% sauf demande expresse de l'agent*
- *Reprise d'ancienneté des emplois antérieurs (public ou privé comme cela se fait pour les agents titulaires)*
- *CDIsation au bout d'un an à l'instar de la titularisation pour les fonctionnaires*
- *Inscription d'une indemnité de supervision à l'instar de ce qui se fait pour les agents de bureaux Insee ainsi que l'octroi de congés exceptionnels*
- *Différenciation des communes de la zone habituelle de travail et celles de la zone élargie de travail afin de permettre la distinction dans le contrat*
- *Conditions d'éligibilité à la catégorie 1 portées à 10 ans (contre 12)*
- *Remplacement de l'examen professionnel par un tableau d'avancement basé sur l'ancienneté*
- *Possibilité de formuler des vœux de mobilité géographiques ainsi que des vœux de modification de quotité*
- *Modification du régime de remboursement des frais de déplacements, qui ne sont pas « temporaires »*

- *Ainsi que des actualisations ou corrections :*
 - *1607h « maximum » sur le temps annuel de travail,*
 - *travail de nuit à partir de 21h*
 - *préciser « ou égal » à 50% sur la précision de l'avancement réduit selon la quotité (2.1)*

Lors de l'examen en séance la direction n'a pas répondu de manière ferme à aucune ces demandes.

- *Sur le chapitre 3 du **temps de travail**, nous n'avons pas formulé de modification concernant **la charge de travail** elle-même puisque son descriptif ne figure pas en tant que tel dans la circulaire. Mais nous sommes intervenus pour demander l'ajout du fait que la charge de travail doit être abaissée lors de la prise de congés exceptionnels (par exemple autorisations d'absences pour décès dans la famille) ou lors de rajout de travaux nouveaux.*

*Le sujet de la charge de travail étant un sujet tabou pour la direction, qui estime que les enquêtrices et enquêteurs étant « au forfait » il ne doit pas y avoir de contreparties lors de modifications du planning de travail initial, **une délégation des représentant-e-s CGT, SUD et FO au CHSCT-S s'est invitée lors de la réunion, pour faire des interventions sur la surcharge de travail** que subissent les enquêtrices et enquêteurs avec un planning très hétérogène tout au long de l'année : cette situation a provoqué des épuisements professionnels. **Il est pour nous nécessaire de mettre un place un plan d'action** permettant d'éviter ces situations !*

La direction, fort mécontente de cette intervention a quitté la salle quelques minutes. Nous avons rappelé qu'il n'était pas admissible que la direction refuse non seulement d'infléchir sa position, mais simplement de discuter de la charge de travail, que ce soit sur la planification générale des enquêtes ou sur la gestion avec les outils Chester et Opale. En effet, elle profite de la transversalité de ce sujet pour refuser de l'aborder en CHSCT-S (« c'est une question de GT du CTR ») et en GT du CTR (« c'est une question de conditions de travail »).

A son retour la direction a répondu qu'elle avait déjà lissé son programme de travail (sic !) pour éviter les pics de charge, et a décidé de délais supplémentaires pour certaines enquêtes. De plus elle a rajouté que pour elle le problème est aussi la sous-charge de travail de certains enquêteurs !

Nous avons rappelé que sur les pics de charge le résultat n'est pas là et que toutes les parties prenantes de la conception des enquêtes subissent des calendriers resserrés avec des périodes de travail trop intenses : une réflexion incluant tous les acteurs est nécessaire.

Sur la sous-charge de travail, cela rejoint le même problème de programmation qui relève de la responsabilité de la direction sur la totalité du programme d'enquêtes. Quant au fait de répondre à notre question sur la surcharge par...la sous charge des autres...à ce rythme là, les questions de conditions de travail ne sont pas prêtes d'être réglées !

Les propositions de la direction :

Modifications des missions confiées aux enquêtrices et enquêteurs :

Pour toutes et tous préciser qu'ils réalisent « *des opérations liées aux enquêtes auprès des ménages ou d'entreprises (tests, collecte, saisie)* » à la place de ils « *sont chargés de la collecte des informations...ils réalisent des tests d'enquêtes, des enquêtes...* ».

Pour les catégories 1 : à la place de « *la réalisation d'au moins deux des fonctions suivantes : les focus, l'accompagnement soutien des enquêtrices et enquêteurs, la participation à l'animation d'actions de formation organisées à l'attention des enquêtrices et enquêteurs, la contribution à la conception des enquêtes, le contrôle qualité des enquêtes* » : la simple liste décrivant les tâches qu'ils et elles doivent assurer :« *des opérations particulières : accompagnements d'enquêteurs, animation et formation, participation à des groupes de travail, participation à des phases de préparation des enquêtes, contribution à la conception des enquêtes : participation aux bilans, aux expérimentations, participation aux contrôles qualité des enquêtes, réalisation d'actions de communication interne* ».

- *La direction souhaite donner des missions d'agents de bureaux aux enquêtrices et enquêteurs : pour nous, elles relèvent de missions pérennes et attribuées à des postes de fonctionnaires, et pour des salaires supérieurs. Cette proposition vise à combler les baisses d'effectifs de bureaux ! La direction doit se débrouiller : soit elle stoppe l'hémorragie des postes, soit elle titularise les enquêtrices et enquêteurs, mais elle ne fait pas réaliser ses missions jusqu'alors pérennes par des précaires sous-payés.*

Modifications sur la période d'essai :

Il s'agit de la mise à jour du décret 86-83 qui rend les périodes d'essai proportionnelles aux durées de contrat. Pour les CDD de plus de deux ans les périodes d'essai passent de 2 mois à 3 mois renouvelables.

- *Nous demandons que la période d'essai demeure de 2 mois. Néanmoins nous précisons qu'il serait acceptable que la période d'essai passe à 3 mois, en cas de CDIisation au bout d'un an !*

Modification de la résidence administrative

La direction propose « *Si les parties conviennent de ne pas retenir la résidence familiale, la résidence administrative devra être choisie, conjointement par les parties, au sein des communes listées par la zone d'activité fixée au contrat* ». L'administration précise vouloir régler par là des problèmes liés aux déménagements d'enquêtrices et enquêteurs.

- *Nous demandons des précisions à l'administration : quelle commune serait proposée ? Quelles conséquences pour la gestion RH de l'agent ? en cas d'accident ? pour la gestion des travaux ? pour l'action sociale et autres ? Sans ces éléments il est impossible de se prononcer et le fait de laisser à la négociation individuelle une situation dont l'enquêtrice ou enquêteurs ne maîtriserait pas les tenants et aboutissants ne nous semble pas optimale.*

Proratizations de primes

La direction propose de proratiser la prime Zus et la prime difficulté d'enquêtes. Elles seraient proportionnelles aux nombres de FA confiées et les travaux prix seraient ajoutés.

Problème : la direction n'a pas précisé le montant en € octroyé à chaque FA ou chaque jour de tournée prix ! En posant la question nous comprenons que le montant global octroyé à cette prime resterait équivalent. Nous demandons l'étude d'une solution fixe + proportion.

Augmentation temporaire de quotité

La direction propose : « Constituant une clause à part entière du contrat, la quotité ne peut être modifiée que par accord des deux parties et au moyen d'un avenant. Par ce moyen et pour une période expressément définie, les parties pourront convenir d'une augmentation de la quotité contractuelle ; à l'échéance, ladite quotité contractuelle sera rétablie - sans autre formalité - dans son état antérieur à la prise d'effet de l'avenant. »

- *Proposition inadmissible : cela ressemble étrangement à un retour à la pige. Il s'agit de maintenir un réseau important d'agents qui ne sont pas à 100%, et réintroduit la possibilité d'exercer sur ces derniers des moyens de pression selon le système « de la carotte ou du bâton ». De plus, au vu des difficultés de paiement, et des difficultés de gestion des quotités (dépassements de la durée du travail fréquents), cette solution nous semble ingérable par l'Insee !*

Nous attendons les propositions écrites, ainsi que des éléments de chiffrages (y compris des statistiques sur les agents en présence), la direction prévoit les envoyer d'ici un mois.

Nous pouvons néanmoins dès maintenant affirmer notre désaccord sur le processus dilatoire et le chantage fait par la direction pour ne pas faire aboutir les revendications salariales. Nous maintenons qu'une décision ministérielle permettrait dès à présent d'y répondre.

Par ailleurs, si des modifications de la circulaire, notamment des mises à jour, modifications d'erreurs constatées, améliorations pratiques etc. sont peut-être nécessaires, toutes celles proposées par la direction ne le sont pas, loin de là : il est pour nous inadmissible d'imaginer que ces modifications conditionneraient des injustices salariales inacceptables !

A Paris le 17 juin 2015