

# SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

## CGT, FO, SUD

### Compte rendu du GT enquêtrices et enquêteurs du 19 mai 2015

#### Étaient présents :

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

Pour la direction Insee : le responsable de l'unité ménage prix, la DVRH, le responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, la missionnaire IG, le responsable des activités transversales,

#### Présentation du rapport de l'inspection générale sur la mise en place d'un examen professionnel pour le passage en catégorie 1 d'enquêtrice et enquêteur (expert)

Ce rapport est présenté aujourd'hui aux organisations syndicales. Or il a été mis en ligne sur l'intranet depuis près d'un mois, et il contient en lui même des éléments de mise en place montrant le peu de latitude qu'elle laissait à la discussion (exemple l'annonce aux chefs de Ses dès le 21 mai). Nous avons demandé l'avis de la direction sur la décision qu'elle compte prendre : appliquer tout ou partie ou rien de ce rapport.

La direction présente a confirmé que ce rapport constituait la proposition de la direction avec éventualité de prise en compte de nos remarques !!

Par ailleurs nous dénonçons les moyens mis par la direction pour l'établissement de ce rapport. En effet, au regard du contenu de l'étude, ne faisant aucun bilan des pratiques existantes sur les missions d'experts ni des besoins des DR sur ces mêmes missions, la direction pouvait directement proposer une décision du type de celles préconisées.

Il manque également des éléments sur les grilles d'évaluation qui seraient utilisées par le jury.

Le déploiement d'artillerie statistique pour arriver par exemple à des constats du type « *il n'y a pas d'enquêteurs de catégorie 1 de moins de 35 ans* » (vu les conditions d'admission à la catégorie 1 en 2013 - avoir 18 ans d'ancienneté - il aurait fallu que l'Insee recrute les enquêtrices et enquêteurs...à 17 ans...) nous paraît disproportionné.

Toutefois, ce rapport signalant la pénibilité rencontrée pour sa rédaction (...!) nous sommes prêts à étudier toutes les mesures sur la pénibilité du travail des agents - et pour tous les agents ! -, et des moyens de la prévenir.

Idem sur la proposition de prendre en charge des repas et nuitées des agents lors de l'oral de concours : nous sommes parfaitement preneurs d'une mise en œuvre, y compris pour l'ensemble des agents !

- Le nombre de postes concernés est ridiculement bas et au vu des âges moyens des enquêtrices et enquêteurs : les chances de réussir ce concours sont très faibles au regard de l'investissement demandé. Le taux « pro-pro » de 6 % de passage, est le plus faible taux au sein de l'Insee (avant les attachés à 7 %, mais loin derrière les inspecteurs généraux à 21 % !). Rappelons que la durée statutaire choisie par la direction pour prétendre à passer catégorie 1 est de 12 ans. C'est-à-dire la durée la plus longue de toutes les carrières Insee pour un passage de grade. Nous continuons pour notre part de réclamer une durée de 10 ans.

De fait, nous contestons ce nombre appelé « souhaitable » de postes ouverts pour le passage.

- Le problème posé est de l'organisation d'un examen professionnel, qui au vu des propositions s'apparente à un concours. Or le passage en catégorie 1 ressemble pour nous à un passage de grade au sein d'un corps, ne changeant pas radicalement la nature du poste occupé. En effet de nombreux-ses enquêtrices et enquêteurs effectuent des tâches identifiées comme spécifiquement de catégorie 1 sans l'être (du fait de la répartition non homogène des catégories 2 et 1 dans les DR), et inversement. L'exigence, pour passer ce concours, de maîtriser tous les domaines d'enquêtes alors que très peu des enquêtrices et enquêteurs sont « bi-réseaux », est inadmissible.

*Ce point a donné lieu à un cafouillage en séance : la direction a commencé par soutenir mordicus cette proposition, notamment par le fait que la DSDSaurait décidé qu'une grande partie des enquêtrices doivent être bi-réseau (décision dont nous ne sommes pas informés par ailleurs). Une autre personne de la direction a noté qu'elle ferait une proposition tenant compte du fait que les agents ne pouvant choisir la diversité de leur travail, cette exigence n'avait pas lieu d'être.*

- Le dispositif de RAEP est délirant (6 à 8 pages à présenter...les contrôleurs ont eux 4 pages à fournir pour le passage en principal !) au regard des moyens, plutôt faibles, déployés par l'Insee pour l'insertion des enquêtrices et enquêteurs au sein de l'Insee. Il demande de présenter des activités hors Insee, la formation initiale, des formations reçues...l'agent a intérêt à avoir reçu tout cela par ailleurs ou par d'autres employeurs pour pouvoir progresser à l'Insee !! De plus on demande à l'agent de présenter les résultats d'enquêtes obtenus !! On ne demande pas cela aux autres agents pour lesquels une RAEP est prévue. Il est enfin illégal de demander les formations initiales suivies dans la mesure où le niveau d'embauche d'enquêteurs n'exige pas de niveau de diplôme.
- De plus, si le déroulement de carrière en catégorie 1 est plus favorable, le montant de la rémunération à laquelle pourraient prétendre les enquêtrices et enquêteurs ne justifie pas les exigences fortes sur les savoirs proposés par la direction. Les « savoir faire » demandées pour les catégories 2 correspondent selon nous plutôt à du niveau contrôleur (*savoir gérer et prévenir les conflits, mettre en œuvre des procédures, conduire des contrôles qualité, former les*

collègues aux bonnes pratiques, rédiger des bilans et synthèses, faire preuve d'impartialité, être rigoureux, organisé, réactif et autonome...entre autres !), et celles d'expert pas loin d'...attaché !!! (former les enquêteurs, réaliser des travaux sur les enquêtes en amont et aval de la collecte, réaliser des actions de communication, avoir le sens de la pédagogie, être capable de travailler avec des partenaires, de façon collaborative, avec ou sans lien hiérarchique...).

De plus on apprend dans le rapport que les enquêtrices et enquêteurs doivent, lors d'un tutorat assurer un « soutien en continu et en tant que de besoin »...(merci pour le temps passé !) ou que les enquêtrices prix experts doivent tester des nouveaux moyens de collecte (non ! la direction doit passer ces projets en CT et CHSCT avant !).

On aurait souhaité sur ces questions de mission que le rapport se réfère tout simplement à la circulaire NCEE. Il nous semble qu'un rapport de l'inspection générale de l'Insee ne pourra en définitive pas s'opposer à une circulaire signée du secrétaire général du ministère...

*En séance la direction a soutenu qu'elle souhaitait élargir le champ des activités d'expert. Le responsable de la MOAE a argumenté sur le fait qu'il s'agissait d'une demande des Dem et des enquêtrices et enquêteurs eux-mêmes. Personne côté direction n'a été en mesure de répondre à notre question sur l'intégration de ces tâches dans la circulaire. Il est évident que la circulaire n'est pas le livre de chevet de la direction...quand ça l'arrange !*

*La direction en séance a également été incapable de répondre sur les réels besoins des DR en terme d'activité d'expert (accompagnement, co-animation de formation etc.), sur le fait que les catégories 2 font actuellement des activités d'experts. Elle a simplement insisté sur le fait que les DR avaient visiblement peu investi dans des heures d'experts en ce début 2015. Évidemment, les DR ayant des pressions très fortes pour utiliser toute la quotité « utile » en terme de collecte !*

*C'est un enjeu majeur que la question des missions confiées aux enquêtrices et enquêteurs : en effet, la direction fait tout pour faire passer « en douce » les suppressions de postes en DR (donc côté Dem et prix) et faire absorber les tâches réalisées aujourd'hui par les gestionnaires en les faisant réaliser par des enquêtrices et enquêteurs.*

*Inadmissible ! Autant du côté du besoin d'avoir les postes de fonctionnaires nécessaires, que d'aligner les statuts (et rémunérations) pour des tâches bien définies : pour nous, le nivellement ne doit évidemment pas se faire vers le bas !*

- La formation proposée pour préparer un dossier RAEP est minimaliste.
- Enfin, le coût de cette opération, estimé à 66 000 € est exorbitant. Il l'est de fait en terme de temps pris sur les services de l'Insee concernés : la formation, les Dem/prix, les jurys, les enquêtrices et enquêteurs eux-mêmes (2,3 ETP) à l'heure même où la direction de l'Insee estime qu'elle manque de main d'œuvre pour la collecte des enquêtes !!

**Au final, nous estimons :**

- **la limitation du nombre de postes au passage en catégorie 1 (environ une dizaine par an) absolument inacceptable. Nous demandons un nombre de postes suffisant pour que chaque agent puisse passer à la catégorie 1 dès la durée statutaire atteinte;**
- **au regard du nombre de postes concernés, la lourdeur et le coût de la procédure sur l'examen par RAEP + oral sont totalement disproportionnés. Nous demandons que les passages se fassent à l'ancienneté.**
- **Les investissements en formation que la direction envisage de placer dans ce concours devraient être déplacées pour d'autres formations à concours internes (certaines préparations à concours internes sont refusées à des enquêtrices et enquêteurs).**

**Sur la méthode, nous dénonçons à nouveau un mépris total des agents dans un tel projet : on exige d'elles et eux des connaissances et expériences monumentales pour...un avancement dans une catégorie somme toute modeste.**

**On avait déjà vu ce comportement concernant le passage d'adjoint administratif (AA) 2<sup>ème</sup> classe en AA 1<sup>ère</sup> classe. Au final piloter stratégiquement l'institut serait-ce proposer de faire réaliser des tâches d'agents de bureau dont les postes sont supprimés par des contractuels et sans amélioration de leur salaire ?**

#### **Principaux éléments sur le dispositif proposé par la direction :**

- pour 2015 191 enquêtrices et enquêteurs remplissent les conditions pour se présenter à l'examen professionnel ;
- 11 ou 12 postes seraient ouverts à la catégorie 1 chaque année ;
- un dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) de 6 à 8 pages serait constitué par les candidat-e-s
- l'épreuve sera un oral sur la base du dossier RAEP constitué par l'enquêtrice-teur et par une fiche descriptive réalisée par la DR
- la préparation à cet examen consisterait en deux heures sur la constitution de dossier RAEP, et une formation d'une journée à l'oral pour les agents ayant déposé un dossier ;
- l'épreuve orale serait de 30 minutes (dont 5 minutes de présentation par l'enquêtrice-teur)
- la direction envisage un premier examen en décembre 2015 (déjà impossible...il aurait fallu que la décision soit prise en avril... ! De plus la rétroactivité d'un examen obtenu en 2016 au titre de l'année 2015 n'est pas sécurisée juridiquement).