

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, FO, SUD

Informations au réseau d'enquêtrices et enquêteurs Insee

Ce document vous propose une analyse des points qui étaient à l'ordre du jour du dernier GT du CTR le 16 juin 2015. Comme à l'habitude, la direction a tout fait pour éluder et ne pas traiter tous les points.

Nous en proposons l'analyse ici.

De plus, des documents importants ont été diffusés par la direction : nous les commentons également !

En revanche, aucune nouvelle de documents promis par la direction, notamment les chiffrages concernant la circulaire : effectifs, rémunération....

Pour le sujet de la rémunération, la direction continue de remettre à plus tard.

Dossiers qui n'ont pas été traités lors du dernier GT

Congés maladie (valeur de la journée maladie à 7h00) / différentielles

La direction nous a répondu par écrit par une fin de non recevoir sur nos demandes réitérées à plusieurs reprises : négation des problèmes rencontrés sur le versement des différentielles (agents n'ayant aucune information sur les calculs effectués, et pour combien de temps), et refus d'appliquer la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 qui stipule que les RTT retirées en cas de maladie sont prélevées par paliers, et non pas en continu comme le fait l'Insee en mettant a priori la valeur de la journée de maladie à 7h00.

Notons que contrairement à ce qu'annonce la direction, il n'y a nulle équité entre agents Insee : les agents de bureaux ne voient leur RTT retirée qu'après 14 jours de maladie...les enquêtrices et enquêteurs se voient retirer 1/2 heure...dès la première journée de maladie.

Plan d'action DSDS et DMCSI (voir PJ)

Ce plan d'action part de la quasi-totalité des préconisations émises par le rapport sur la qualité des enquêtes ménages et prix dont nous avons dit notre appréciation fortement négative lors du GT du 10 mars ([voir lien http://www.cgтинsee.org/dossiers/enqueteurs/2015/CR_GT_NCEE_le_10_mars_2015_internet.pdf](http://www.cgтинsee.org/dossiers/enqueteurs/2015/CR_GT_NCEE_le_10_mars_2015_internet.pdf))

Nous pouvons remarquer que nos demandes en séance n'ont eu aucune réponse, pour rappel :

- Identifier toutes les contraintes extérieures (réponses des enquêtés, difficultés sur le terrain, liens avec les commanditaires...), et les contraintes intérieures pesant sur tous les acteurs (concepteurs, informaticiens, équipes DG, équipes locales, enquêteurs) afin de mieux repérer les solutions possibles ;
- Effectuer une enquête difficultés de collecte qui permettra de faire un point précis des problèmes rencontrés sur le terrain ;
- Refaire le point sur le contenu des formations générales ;
- S'appuyer sur les conclusions des groupes de travail en cours, et s'assurer d'avoir des groupes transversaux permettant aux différents acteurs d'échanger sur les difficultés transversales (et notamment que les choix faits pour un des acteurs n'aient pas des conséquences non anticipées sur les autres!).

En effet, ce plan est axé sur le travail de collecte seul, ce qui en limitera forcément l'efficacité, et qui à nouveau cible principalement le travail des enquêtrices et enquêteurs, ainsi que celui des agents des Dem et sites prix qui de ce fait endossent toute la finalité et la qualité de la réalisation des enquêtes de terrain.

Nous maintenons de notre côté que la direction nationale persistant dans l'organisation de l'isolement des acteurs, prend la responsabilité de dégrader la capacité de l'Insee à réaliser les enquêtes terrain nécessaires à l'information publique de qualité.

Sans entrer dans le détail de tout le document, voici les éléments très négatifs de ce rapport ;

Avenants d'augmentation temporaire de quotité (GA2) Pour nous ce point est un *casus belli*. C'est en effet un retour à la pige dans l'esprit. Tout d'abord il suppose qu'il y ait suffisamment d'enquêtrices et enquêteurs avec des contrats à temps incomplets : pour nous le temps incomplet doit être l'exception, soit à la demande de l'agent, soit car il n'y a pas suffisamment de travail dans la zone proche. Et il instaure à nouveau la rémunération à la tête du client : pour avoir une augmentation de contrat il faudra avoir été bien sage, et attendre le bon vouloir pour avoir enfin une paie à peine décente : inadmissible !

Nouvelles activités : (A2) : à mettre en lien avec les projets de la direction pour la circulaire (voir le CR http://www.cgтинsee.org/dossiers/enqueteurs/2015/CR_GT_NCEE_le_16_juin_2015_internet.pdf) . Elle veut faire absorber les baisses d'effectifs des DR (bureaux comme enquêtrices-teurs) en les faisant devenir polyvalents les un-e-s sur les tâches des autres. Problème, les statuts et paies ne sont pas les mêmes : au final le but recherché est une baisse de coût pour l'Insee !

Mise en place d'un flicage individuel (Q1 et F9) : cette préconisation d'utilisation des temps Adt (ménages) et tablettes (prix) au niveau individuel et de manière systématique revient sur l'engagement du Directeur Général pris lors du comité technique du 19 septembre 2013 sur l'utilisation de Capi 3G. Les points Q4 et Q5, sous couvert de servir le « dialogue qualité », pourront malheureusement dans le contexte être utilisés dans le même but. Dans tous les cas, il n'est en aucun cas question d'étudier collégialement dans le dialogue qualité des points d'amélioration qui pourraient relever d'un autre niveau que la seule collecte. Le point F1 instaure le revers pour les Dem et prix : l'indicateur d'accompagnement. Le flot d'indicateurs à mettre en place montre bien que la direction n'a aucune idée qualitative des réelles actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité des enquêtes.

Individualisation des primes (GA4) : nous ne revenons pas sur **le vrai problème qui est la faiblesse du salaire**. Nous remarquons néanmoins que le ministre lors de son discours au CTM du 26 mai a indiqué que la modulation des primes était réservée aux A et A+. En revanche nous sommes ouverts à discuter d'une proposition de salaire de niveau A pour tous les agents qui n'y sont pas...

Sur un point plus positif : la formation. Si on peut se réjouir de la volonté de se faire rencontrer des agents de DR différentes, le dispositif présenté ne semble pas très précis : par quels moyens? Rien n'indique que la réalisation s'appuiera pour les DR sur un calendrier qui leur sera favorable...

On remarque aussi que les points développés pour les Dem et site prix sont managériaux, et pas du tout techniques pour les enquêtes. La seule « compétence » à développer pour les agents des Dem et sites prix semble être managériale.

Nous maintenons que le « management pur » ne peut être un objectif efficace. Il faut pouvoir avoir un travail commun, avoir des leviers sur lesquels agir à son propre niveau pour que le collectif de travail ait un sens. Le projet de la direction n'en contient aucun.

Par ailleurs les points concernant les MOA montrent le peu d'attention qui y a été accordée : description de processus, réalisation de bilans, implication dans les formations... quels moyens vont être accordés aux équipes pour réaliser cela ?

Au final on retient que le secrétaire général, partout où il se déplace annonce qu'il souhaite développer la statistique issue de fichiers administratifs (ou autres). Au vu de ce projet, on comprend qu'il ne se casse pas la binette pour faire en sorte que les enquêtes soient indispensables.

Rapports et notes importants

Titularisation des enquêtrices et enquêteurs par la loi Sauvadet. (Voir PJ)

La direction a annoncé dans son compte rendu de comité de direction du 6 juillet que le rapport sur la titularisation des enquêtrices et enquêteurs avait enfin été rendu. Le rapport confirme que les enquêtrices et enquêteurs peuvent être éligibles à une titularisation (voir conditions plus loin) et la direction décide d'ouvrir le processus de titularisation qui doit être organisé avant le 13 mars 2016. Il s'agit d'une bonne nouvelle : même 3 ans après la loi, nous nous félicitons que la direction soit arrivée à s'engager dans le processus.

Cependant, la direction propose une titularisation au plus bas niveau Insee (adjoint administratif 2^{ème} classe), ne dérogeant pas à la pratique scandaleuse de la fonction publique : pour que des contractuel-le-s soient titularisé-e-s on leur impose généralement une baisse de niveau de grille, ce qui correspond à une non reconnaissance des qualifications acquises en tant que contractuel-le-s.

Autre condition défavorable de la loi pour le versant État de la fonction publique : la titularisation, impossible pour des contrats d'une quotité de moins de 70%, va mettre de côté bon nombre d'enquêtrices et enquêteurs pourtant dans le réseau depuis des années !

La direction propose donc des conditions qui risquent d'être désavantageuses pour un grand nombre d'enquêtrices et enquêteurs.

Le résumé indique en effet : « *Au 1er janvier 2015, 464 enquêteurs sont éligibles mais compte tenu des conditions de reclassement, seuls 250 pourraient avoir un avantage à court terme à intégrer le corps des adjoints administratifs. Mais si on prend en compte d'autres paramètres (localisation, changement de métier, perspectives de carrière, retraite, ...), il n'y aurait un véritable intérêt que pour une cinquantaine d'entre eux.* »

Critères proposés par l'administration : « agents dont le temps de travail était de 70% ou plus au 31 mars 2011 et dont l'ancienneté était à cette date de deux ans, donc les personnes embauchées avant le 31 mars 2009. »

Pour ce niveau de titularisation il n'y a pas d'examen. Il faut déposer un dossier de candidature. La direction propose un oral de 20 minutes après un exposé de 5 minutes.

Le rapport reconnaît qu'il n'a pu « faire de simulation sur l'incidence d'une intégration en C sur le montant des retraites des agents ni explorer sérieusement les perspectives de carrière ».

Il fait également des hypothèses qui pourraient ne pas convenir à tout le monde :

- être gagnant à court terme donc en excluant du champ les enquêtrices et enquêteurs de 1^{ère} classe ou touchant une différentielle (leur montant n'est pas forcément important !!).
- être à moins d'une heure de trajet de la DR (en effet, la titularisation se ferait dans un corps d'agents travaillant en bureaux, et mettrait fin à l'activité d'enquêteur)

Il faudra donc que chaque agent intéressé-e puisse avoir les éléments lui permettant de faire son choix.

Nous attendons enfin les propositions de la direction montrant que sa proposition est tangible : le nombre de postes ouverts et leur localisation, l'information détaillée à tous les agents potentiellement concernés, la mise en place de la commission ayant des objectifs « ouverts » de réellement intégrer les agents concernés.

Différentielles (voir Norhi Flash)

Où l'on voit que l'ancien responsable réalise toujours les calculs de différentielle plus d'un an après le départ de son poste !!!! **Incroyable** : cela veut dire que pour un sujet aussi important que le salaire la direction n'a pas fait de document de processus permettant à d'autres agents de prendre ce dossier en charge.

Cela veut aussi dire qu'une seule personne est capable de réaliser ce calcul : une prise de risque considérable. Sans compter que l'on comprend à cette note pourquoi aucune autre personne n'est capable de comprendre le calcul de la différentielle. Et en conséquence pourquoi la direction se permet du jour au lendemain de diminuer ou supprimer une partie de cette différentielle sans en informer quiconque : ni agents ni gestionnaires !

Nul doute que la direction ne laisserait en aucun cas une telle situation perdurer s'il s'agissait de primes d'inspecteurs généraux !

Ce qui nous conforte dans notre position initiale : les différentielles sont une ineptie. Elles demandent des moyens importants à mettre en œuvre pour des sommes peu importantes. Tout le monde gagnerait à voir les salaires augmentés pour toutes et tous, et voir cette différentielle de fait supprimée !

CDIsation (voir note Norhi Flash et note CDIsation)

La direction a sorti pendant l'été une note non enregistrée nommée « **Gérer la fin d'un CDD parvenu à son terme** ».

Le titre annonce en soi toute la suite : la direction n'est pas dans l'optique d'assurer un réseau pérenne permettant de réaliser des enquêtes, ménages et prix.

Désormais en charge d'un réseau de contractuel-le-s dont elle ne veut pas (la direction ne se gêne pas pour faire savoir qu'elle n'aurait jamais mis en place un tel statut !!!), elle s'assure de rendre possible une précarisation maximale de ses agents.

- En effet, outre le titre, le premier paragraphe débute : « *il n'existe pas de droit à renouvellement même dans les cas des situations protégées (grossesse, congé de paternité, adoption)...* ».

- La note se termine par « *Des motifs irréguliers exposent l'administration au versement d'indemnités, mais pas à la réintégration en l'état actuel de la jurisprudence.* »

Autant dire que nous nous inquiétons sérieusement de l'état d'esprit de cette direction, qui paraît prête à sacrifier les enquêtes de terrain (pas d'annonce de l'intérêt pour l'Insee de maintenir un réseau pérenne) et les agents qui les effectuent : aucune volonté de sécuriser les parcours d'agents dont pourtant c'est bien le seul avantage, au vu du salaire minimaliste !

Nous ne pouvons que noter la persistance de la pratique de notes « blanches », qui permettent à la direction de faire passer des messages, sans toutefois les assumer réellement puisque ces notes ne sont pas enregistrées. Nous renouvelons notre demande d'application des engagements du directeur général de l'Insee lors du CT de novembre 2012 sur la transparence des notes administratives par la publication officielle d'un « vade-mecum »

Au vu des menaces que certain-e-s enquêtrice-teurs ont reçu sur la pérennisation de leur CDD ou de leur CDIisation, nous vous recommandons d'entrer en contact avec vos représentant-e-s au comité technique local, avec les organisations syndicales présentes localement.

Nous ne laisserons pas faire les intimidations inadmissibles que la direction nationale cautionne et soutient !

Nous alertons également les enquêtrices et enquêteurs à qui sera proposé un renouvellement de contrat : la note de la direction mentionne : « *l'agent dispose de 8 jours à compter de la réception de la proposition (signature de l'accusé de réception) pour faire connaître son acceptation. A défaut, il est réputé renoncer.* ».

Une des tactiques de la direction pour ne pas renouveler certains contrats pourrait être de ne « pas trop » informer les enquêtrices et enquêteurs de leur obligation de répondre dans un délai court (et de ne surtout pas relancer celles et ceux qu'elle ne souhaite pas conserver dans le réseau) !

Au vu de ces sujets, nous ne pouvons que déplorer une attitude de la direction extrêmement négative : aucun dialogue, décisions sans concertation, un avenir des enquêtes peu constructif...

Nous allons proposer aux représentant-e-s élu-e-s aux CTSD de chaque région de participer à une conférence téléphonique pour discuter de tous ces points et voir comment y répondre.

A Paris le 18 septembre 2015