

# SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

## CGT, CFDT, et SUD

---

### Pour l'amélioration significative des carrières de tous les agents de l'Insee

Depuis des années la direction de l'Insee montre son indifférence vis-à-vis des agents et leur carrière n'est pas sa préoccupation. L'Insee ne bénéficie plus de plan ministériel de qualification alors que les autres directions du Ministère en ont un. Ce plan permet un plus grand nombre de passages dans le corps ou grade supérieur.

De même, la direction de l'Insee est la seule direction à avoir « négocié » des taux de promotions constants sur 3 ans. Pour les autres directions du ministère les taux sont meilleurs que ceux de l'Insee. Dans une période où les effectifs baissent, avoir un taux constant diminue le nombre de passages. De plus en plus d'agents sont bloqués au dernier échelon de leur grade et l'attitude de la direction aggrave cette situation.

#### C'est pourquoi nous revendiquons :

- Une augmentation significative du nombre de postes pour les passages de corps et grade ;
- Un véritable engagement de la direction de négocier au Ministère des taux de promotion permettant des carrières linéaires dans chacun des corps et grade ;

#### Le SMIC a dépassé les premiers échelons de la grille des agents C et se rapproche dangereusement des premiers échelons de la grille des agents B

A l'attitude de la direction s'ajoute celle du gouvernement qui affecte les débuts de carrière.

Le 1er décembre 2011 et le 1er janvier 2012, le SMIC a été revalorisé. Au 1er janvier 2012 le SMIC est supérieur de 2,4% par rapport au 1er janvier 2011, à 1398,37 euros bruts. Du fait de ces augmentations, le minimum Fonction publique est passé à l'indice majoré 302. Les premiers échelons des catégories C sont alors passés en-dessous du SMIC. Pour les agents recrutés PACTE (échelle 3), ce sont les 5 premiers échelons qui sont en-dessous du SMIC, soit un total de 11 ans. Pour les adjoints administratifs 1ère classe (échelle 4), ce sont les 4 premiers échelons, soit 8 ans de carrière et enfin pour les adjoints administratifs principaux 2<sup>ème</sup> classe (échelle 5) ce sont les 3 premiers échelons soit 5 ans de carrière.

Or le gouvernement a revalorisé les seuls premiers échelons de la catégorie C pour les ramener au niveau du SMIC, sans toucher aux échelons supérieurs. Résultat : les premiers échelons des AA 2ème classe et 1<sup>ère</sup> classe et pour les AAP 1<sup>er</sup> classe de la catégorie C n'augmentent plus que d'un point d'indice à chaque passage d'échelon :

- Au niveau des adjoints administratifs 2ème classe, il faudra attendre 14 ans d'ancienneté pour gagner 5 points d'indice, soit l'équivalent de 23 euros.
- Au niveau Adjoint 1ère classe, les 8 premières années ne permettront de même qu'un gain de 5 points d'indice.
- Au niveau AAP 2ème classe, les 5 premières années ne permettront qu'un gain de 4 points d'indice soit l'équivalent de 19 euros.

Les autres grilles ne sont pas concernées directement. Mais les premiers échelons de la nouvelle grille de la catégorie B ne sont plus qu'à 1,03 SMIC (indice 310). A la prochaine augmentation du SMIC, il risque fort de passer aussi en dessous.

C'est inacceptable ! Avec la politique menée par le gouvernement, la baisse des effectifs entraîne une surcharge de travail pour les agents encore en poste. La seule reconnaissance qu'ils obtiennent est le blocage de leur salaire et de leur carrière.

**C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **L'arrêt des suppressions de postes**
- **La revalorisation immédiate du point d'indice**
- **La compensation des pertes subies depuis des années**
- **La revalorisation de toutes les grilles indiciaires (50 points d'indice pour tous)**

**8<sup>ème</sup> échelon de la catégorie C : que fait la direction de l'Insee pour sa mise en place ?**

Le décret n°2011-1445 du 3 novembre 2011 acte l'extension du 8<sup>ème</sup> échelon de la filière technique à la filière administrative et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce nouvel échelon devrait permettre une bouffée d'oxygène pour les nombreux agents C en fin de carrière.

Sauf que cet échelon sera contingenté et accessible au choix, après avis de la CAP compétente, aux agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon d'AAP 1<sup>ère</sup> classe. En réalité, ce n'est donc pas un nouvel échelon mais bien un nouveau grade qui a été créé !

Un taux d'avancement sera fixé dans un arrêté distinct. La direction de l'Insee a une carte à jouer dans ces négociations. Va-t-elle le faire ? Va-t-elle regarder l'eau couler sous les ponts ? Et ensuite dire qu'elle a fait son maximum et que ce n'est pas de sa faute si elle n'a rien obtenu ?

**C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **la mise en place de ce 8<sup>ème</sup> échelon pour tous les agents C bloqués au 7<sup>ème</sup> échelon d'AAP 1<sup>ère</sup> classe**

**Abandon de l'échelle 3 : encore un engagement non tenu par la direction**

En 1989, après la participation des agents de l'Insee au grand mouvement Finances, l'Insee s'est engagé à ce qu'aucun agent de l'Institut ne soit payé en-dessous de l'échelle 4 d'adjoint administratif. Or actuellement les agents recrutés PACTE sont classés en échelle 3. L'Insee n'a pas respecté son engagement.

**C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **Le reclassement des agents recrutés PACTE en Adjoint Administratifs de 1<sup>ère</sup> classe, soit en échelle 4**

**Transparence et clarté : 2 mots simples mais inconnus de la direction de l'Insee**

Les agents B et C viennent de recevoir une note soi-disant explicative concernant l'alignement de leurs primes sur celles de centrale. Cette note d'une obscure clarté qui tombe de l'étoile du DRH ne concerne que l'année écoulée et ne dit rien sur celle à venir !

En résumé, au ministère les primes sont de 3 types :

- L'IAT (indemnité d'administration et de technicité) versée aux agents C et B jusqu'à l'indice brut 380 qui devient l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) pour les agents B au-delà de l'indice brut 380 et pour les agents A ; son montant représente 8,33% du traitement annuel indiciaire.
- La PR (prime de rendement), versée à tous les agents. Son montant représente 18% du traitement annuel indiciaire.
- L'ACF (allocation complémentaire de fonctions), caractéristique des spécificités de chaque direction du ministère et qui n'est pas indexée sur le traitement annuel indiciaire. Son montant annuel varie selon les échelons, le fait de résider en Île-de-France ou en province et selon que l'on bénéficie ou pas de la prime informatique dite TAI.

D'autres primes existent mais ne concernent pas l'alignement. L'alignement des primes Insee sur Centrale se traduit donc par l'augmentation de l'ACF, la seule à ne pas être indexée.

Depuis le début de cette opération, la CGT, la CFDT et SUD de l'Insee demandent qu'un message clair et concis soit envoyé chaque début d'année à chaque agent. Il devrait indiquer le montant de l'alignement pour l'année en cours et la façon dont les sommes lui seront versées mensuellement. La 3<sup>ème</sup> étape de l'alignement va bientôt arriver (pour mémoire en juillet 2012) et toujours rien de clair ni de transparent. A l'heure actuelle, aucun agent n'est capable de connaître le montant de son alignement et surtout il ne peut pas vérifier si la somme reçue est bien la somme due.

De plus, la direction et le gouvernement font des économies sur le dos des C et B de l'Insee. En effet, le versement en trois vagues et étalé sur plusieurs années pénalise les agents qui partent à la retraite. Or les départs sont nombreux.

#### **C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **le versement de la troisième tranche de l'alignement en une seule fois et immédiatement.**

#### **Concours : la direction se moque des agents**

Depuis plusieurs années, la CGT, la CFDT et SUD de l'Insee demandent à la direction de mettre en place le **concours interne spécial de B en A**. Actuellement, nous sommes la seule direction du Ministère sans ce concours. Deux missions ont déjà été réalisées sur ce thème...et abandonnées en cours de route. A chaque fois que la question est posée, la direction répond qu'elle n'a pas de moyens à mettre sur ce sujet, ou qu'il est trop difficile à traiter. Après nos nombreuses interventions, la direction a mis ce projet entre les mains de l'Inspection Générale pour le faire avancer. Cette nouvelle mission va-t-elle aboutir ou être enterrée comme les deux précédentes ? Nous refusons que ce dossier soit négligé par la direction.

La direction n'a pas de moyens ni d'idées à mettre sur ce concours... mais elle en a eu pour réformer le **concours de contrôleur principal** alors qu'il n'y avait aucune demande ni nécessité de le modifier ! La nouvelle mouture de ce concours comporterait 2 épreuves, une d'admissibilité qui serait une épreuve écrite (choix entre commentaire de tableaux, ou synthèse socio-économique ou administrative) et un oral d'admission. Il ne s'agirait plus de faire un CV mais un dossier de 4 pages pour mettre en évidence les acquis et l'expérience professionnelle. La note finale sur 20 serait composée à 70% de la note obtenue à l'oral et à 30% par la note obtenue à l'écrit. L'objectif – à demi avoué – est de rendre ce concours encore plus sélectif. Après la mise en place du concours de B2 en B1, la carrière des contrôleurs devient un véritable parcours du combattant.

En 2012, le nombre de postes au **concours de contrôleur** a fortement chuté : 40 postes en externe, 18 en interne et 12 en interne spécial. L'explication donnée par la direction est la suivante : l'Insee doit baisser son plafond d'emploi (en plus des départs à la retraite) et les concours peuvent y contribuer en diminuant de façon globale le nombre de postes ouverts. Or, cette année un concours de C est prévu. La direction ne veut pas diminuer le recrutement des A. Elle a donc réparti cette baisse sur les concours B, d'où cette chute importante. Une fois de plus, ce sont les agents qui payent l'incurie de la direction.

#### **Pour une vraie reconnaissance du diplôme de l'ENSAI**

Concernant les attachés, la CGT, la CFDT et SUD demandent depuis de longues années une réelle reconnaissance du diplôme de l'ENSAI délivré aux attachés ayant suivi toutes les étapes de la Formation Continue Diplômante des Attachés (FCDA). Actuellement, ce diplôme n'est reconnu que par l'Insee et n'a pas de valeur en dehors. A la rentrée 2012, une formation complémentaire conduisant les attachés à un diplôme de Master est mise en place de façon expérimentale en collaboration avec l'Université de Rennes. Seules 5 places sont ouvertes. Cette formation permet l'obtention d'un diplôme universitaire et reconnu par tous. Pour la direction cette nouvelle formation et la FCDA auraient les mêmes objectifs, d'où une volonté de supprimer l'actuelle FCDA. Cela pose le problème du maintien de la formation continue des attachés et ne

garantit pas la reconnaissance de l'actuelle FCDA en master. La validation du diplôme de la FCDA doit passer par une Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) en master pour être définitivement reconnue. La direction de l'Insee doit s'engager à appuyer toutes les demandes de validation, sans exception.

**C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **L'abandon de la refonte du concours de contrôleur principal.**
- **La mise en place d'une voie d'accès supplémentaire à la catégorie A à travers le concours interne spécial de B en A**
- **L'augmentation significative des passages inter-grade des différents corps notamment des B**
- **Une vraie reconnaissance du diplôme de l'ENSAI**
- **Le maintien de la formation continue des cadres A**
- **Des préparations aux concours adéquates et accessibles à tou-te-s**

**Pour un statut et des rémunérations correctes pour tou-te-s les enquêteur-trice-s de l'Insee.**

Après plus de 30 ans de combat, le ministère s'était enfin engagé en octobre 2009 à transformer les emplois de vacataires enquêteur-trice-s en emplois contractuels. Ce quasi-statut offre de meilleures garanties d'emploi et de protection sociale. Ils sont près de 1 000 en métropole et dans les Dom. 83% d'entre eux sont des femmes. Ils ont plus de 10 ans d'emploi dans le métier d'enquêteur Insee, même si leur embauche se fait enquête par enquête. Ils réalisent des enquêtes auprès des ménages ou des relevés de prix.

Actuellement, ils sont payés à la pige. Un système, le « 60/40 » transforme une partie de leur salaire en frais de déplacements, au préjudice de leur protection sociale. De fait, ils n'ont pas droit à de réels congés maladie, au risque de voir leurs revenus très largement amputés. Leur retraite est minimaliste. Leur salaire médian en 2009 était de 850 € brut mensuels. Les 10% des salaires les plus bas sont inférieurs à 416€ mensuels, tandis que seuls 10% des enquêteurs ont touché plus de 1 441€ nets mensuels. (Ces sommes sont celles perçues pour la rémunération du travail. A ne pas confondre avec le montant total versé qui inclut les remboursements de frais de déplacement.)

**C'est pourquoi nous revendiquons :**

- **L'obtention d'un statut de contractuel, sans perte ni gel de salaire, pour toutes les enquêtrices et tous les enquêteurs, permettant une meilleure protection sociale**
- **Pas d'embauche de nouveaux enquêteurs sans proposition du travail aux enquêteurs actuellement dans le réseau**
- **Un volume de travail garanti annuellement d'au moins un mi-temps, pour permettre aux enquêteurs qui n'ont pas un salaire suffisant de s'organiser pour trouver des ressources complémentaires**

**Nous demandons à la Direction de faire rapidement des propositions répondant à nos revendications.**

Paris, le 7 février 2012