

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, CGT-FO, SUD

Compte rendu du groupe de travail sur le statut du 26 mai 2010

Étaient présents pour la direction : la secrétaire générale de l'Insee, les chefs de CAEMC et de l'UMS, la responsable de la Mission statut enquêteurs et 2 responsables du ministère.

Étaient présent-e-s des enquêteurs de Midi Pyrénées, Basse Normandie, Rhône Alpes, Île-de-France, Champagne-Ardenne, Lorraine.

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

Un point technique a été fait sur les **remboursements des frais de déplacement** pour les précédentes réunions : la direction annonce que la situation devrait se débloquer en fin de semaine à venir, et que si les circuits applicatifs marchent, les sommes devraient être versées dans un délai d'une semaine.

Un **compte rendu de comité de direction** a mentionné la mise en place de la discussion autour du statut enquêteur. Nous faisons remarquer que s'il est important que l'information autour du statut soit donnée à l'ensemble des agents de l'Insee, les annonces qui y sont faites ne le sont pas toutes. En effet, il est notamment noté que « le traitement brut sera constitué d'une rémunération brute garantie et d'un complément de rémunération », alors que la discussion sur ce sujet n'a pas eu lieu.

La direction répond qu'il était nécessaire pour elle de communiquer sur le sujet.

La responsable de la mission sur le statut a ensuite présenté deux « **réunions de travail** » qui ont eu lieu avec d'une part les DEM et responsables statistiques (Nord Pas de Calais, Bretagne, Rhône Alpes), d'autre part avec 9 enquêteurs (Auvergne, Ile de France, Languedoc), dont l'ancienneté était différente.

Ces deux réunions ont eu pour but de recueillir des « avis » de leurs participants, sans trame particulière. Une lettre de mission sera adressée au premier groupe, afin de proposer une méthodologie permettant d'appréhender la quotité de travail effectuée par les enquêteurs. Une deuxième réunion aura lieu à la rentrée. Il a été proposé aux enquêteurs d'y communiquer les documents relatifs à leurs contrats et leur feuilles de salaire (en effet, les archives conservées par l'Insee sont faibles, d'autant qu'avant Saige en 1995, il y a encore moins de données).

La responsable de la mission a annoncé qu'elle pourrait donc formuler pour novembre, les résultats de ces deux réunions de travail, et des propositions faites au GT.

La discussion a renvoyé immédiatement au sujet le plus difficile, la quotité de travail et la rémunération, et a montré la nécessité d'une méthode de travail plus cadrée. En effet, nous avons souhaité que la construction de la méthodologie autour de la quotité de travail soit construite avec les enquêteurs, et non pas leur soit proposée in fine. Ces deux réunions de travail parallèles ne doivent donc pas occulter le travail de négociation, qui doit permettre une discussion sur différentes propositions.

Des ordres du jour seront proposés pour chaque GT, au lieu de prendre le document de la circulaire. Nous pourrions éventuellement envoyer à la direction des éléments écrits sur nos remarques et revendications.

Par ailleurs, un groupe spécifique sera mis en place avec les enquêteurs déjà reconnus comme CDI par le Conseil d'État en 2003.

Quotité de travail / lettre de mission

Le premier sujet qui a été abordé a donc été autour de la **quotité de travail et de l'organisation du travail des enquêteurs**. Il a été abordé par la discussion sur la mise en place des « réunions de travail » par la direction, mais aussi par l'étude de la circulaire qui propose une lettre de mission pour les enquêteurs. Le sujet a été traité de manière générale, puisqu'à l'heure actuelle il n'y a pas de proposition concrète.

Nous notons positivement que la lettre de mission est désormais révisable trimestriellement (contre mensuellement dans la première version du document).

Pour autant, nous souhaitons que l'attribution du travail soit traitée d'abord collectivement, comme pour les autres agents de l'Insee (analogie avec le programme de travail / campagne de mobilité avec, normalement, une certaine transparence sur l'attribution de la charge de travail collective et sa répartition).

Pour nous la lettre de mission ne peut être, isolée, soumise à une négociation seulement personnelle entre un supérieur hiérarchique et un enquêteur.

Notamment :

- de nombreux enquêteurs ont un travail en sus de leur travail d'enquêtes. Il faut qu'il puisse en être tenu compte.
- il faut mettre en place une sorte de « multiplicateur » ou de coefficient pour les Fiches Adresses, permettant de leur attribuer une charge de travail nécessaire. Nous proposons que les éléments suivants soient pris en compte lors de l'attribution du travail, afin que la quotité de travail soit correcte, ni trop peu, ni trop : difficulté et temps de l'enquête, difficulté du quartier (difficultés à tous points de vue), éloignement du domicile de l'enquêté (en km ou en temps), regroupement ou non des FA.

Rémunération

La direction ne fait pour l'instant pas de proposition de montants sur la grille de rémunération.

Nous avons protesté contre une mise en place d'une part variable du salaire « complément de rémunération » :

- ▶ les autres agents de l'Insee n'en ont pas (à part les cadres A, pour une petite partie de leurs primes) et pour nous la mise en place d'un quasi-statut est l'occasion de normaliser le traitement des agents enquêteurs au sein de l'Insee, pas d'instituer un traitement à part;
- ▶ nous rappelons que la période où des primes différenciées existaient pour les B C de l'Insee, cela se passait mal et induisait certains comportements « déviants » de la hiérarchie.
- ▶ des études montrent que la différenciation de salaire « au mérite » empêche un bon travail collectif de se faire (http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/etudes_publication/perspective-gestions-publiques/remunerations-a-la-performance/downloadFile/file/PGP30.pdf); des entreprises privées, dont IBM est le cas le plus connu, ont abandonné de tels systèmes pour cette raison.
- ▶ dans le cas précis de l'Insee, d'une part cela rendrait à nouveau difficile le travail avec les agents des bureaux, alors que nous souhaitons que ce nouveau statut le facilite au contraire, et que la rémunération n'entre plus en ligne de compte dans les relations de travail. D'autre part, les éléments qui pourront servir d'indicateurs, notamment le taux de réussite, sont pour une bonne partie non imputables aux enquêteurs (spécificités des régions, des enquêtes, des différentes vagues, cela se voit déjà pour le taux de réponse d'un enquêteur au fil de l'année, mais aussi au niveau global).
- ▶ en conséquence, il pourra aussi y avoir une injustice de traitement entre les régions pour l'attribution de cette part variable. Nous ne voulons pas revenir au système où les DR choisissaient elles-mêmes le montant des rémunérations qu'elles attribuaient aux enquêteurs!
- ▶ les moyens ministériels pour ce nouveau statut ne sont pas extensibles : cela veut dire que tout ce qui constituera la part variable sera pris sur l'ensemble de la somme consacrée à la rémunération. Cela équivaut à un « malus » pour toutes celles et tous ceux qui n'auront pas cette part variable.
- ▶ nous demandons à combien la direction envisage de porter cette part variable.

La direction répond à ces remarques :

- ▶ elle envisage de porter ce « complément » à 35% de la rémunération, (selon elle le taux est négociable).
- ▶ Selon elle il n'y aura pas de quota, tous les enquêteurs pourront en bénéficier si tous remplissent positivement les critères choisis.
- ▶ selon elle, le budget de ce « complément de rémunération » sera supplémentaire, un « bonus », il n'y aura pas d'imputation sur la masse salariale prévue.
- ▶ elle argumente la mise en place de ce système en disant qu'il faut récompenser les agents qui fournissent un bon travail, et que les indicateurs permettant son attribution ne concerneraient pas seulement le taux de réussite aux enquêtes, mais aussi la participation à des remplacements, le respect des délais...

Cette discussion se clôt donc sur un profond désaccord.

Sur le sujet de la rémunération nous rappelons que nous tenons à ce que les enquêteurs soient gagnants à ce statut : il est donc nécessaire qu'au niveau du salaire ce soit le cas aussi.

Nous proposons que les enquêteurs bénéficient comme d'autres agents du ministère, d'un protocole de garantie de rémunération (mis en place en cas de restructuration : des agents de l'informatique à l'Insee ont pu en bénéficier par exemple).

Points divers

La direction fera figurer la référence au « CDD occasionnel ou saisonnier » décrit dans les textes juridiques de référence, mais elle est d'accord pour ne faire référence qu'au travail occasionnel, puisqu'il n'y a pas d'enquête pouvant entrer dans la qualification de saisonnière.

Nous notons positivement que dans la définition de la catégorie 1 des enquêteurs (« experts »), la direction propose désormais la participation à « au moins deux » (au lieu de toutes) des activités suivantes : focus, accompagnement, animation de formation, contribution conception d'enquêtes, contrôles d'enquêtes.

Nous faisons part de notre refus du point « contrôle », au vu des modalités actuelles de ces contrôles. La direction accepte de modifier « contrôle d'enquêteurs » par « contrôle d'enquêtes ». Mais ce sujet restera à creuser, d'autant plus qu'il pose la question de la répartition du travail entre enquêteurs et Dem. La direction modifie également « animation de formation » par « participation à l'animation de formation ».

Nous demandons la communication des statistiques produites par la mission sur le statut. En effet, il paraît possible de produire des statistiques sur les salaires, en différenciant bien la rémunération du travail d'enquêtes, du remboursement des frais de déplacement, et ce avant le brassage effectué par le 60/40, qui lisse ces deux éléments.

Calendrier

21 juin : commission statut (toute la journée, avec visio conférence possible)

22 juin : GT statut avec la direction