

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, CGT-FO, SUD

Compte rendu groupe de travail statut enquêteurs du 16 novembre 2010

Étaient présent-e-s :

Des enquêteurs de Midi Pyrénées, Rhône Alpes, Ile de France, Lorraine, Champagne Ardenne et Basse-Normandie.

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

Pour la direction : la secrétaire générale, la missionnaire sur le statut), le chef de CAEMC, le chef de l'UMS, deux responsables du ministère.

Nous avons débuté la réunion sur des remarques générales :

Nous tenons à ce que le statut soit mis en place en 2012 car il s'agit bien en théorie d'une amélioration des conditions d'emploi des enquêteurs (protection sociale, mensualisation etc.). Cependant le calendrier prévisionnel présenté par la direction (notamment dernière version de la circulaire validée en février 2011) ne nous convient pas, et ce pour plusieurs raisons :

- Nous n'avons toujours pas tous les éléments permettant d'analyser le projet. Parmi les éléments essentiels il manque le mode de calcul de la quotité (temps plein ou pas) de travail, sans lequel aucun-e enquêteur-trice ne peut « tester » le projet de grille de rémunération afin de comparer sa propre situation avant-après. Il manque également une évaluation de la masse salariale globale engagée : c'est un élément essentiel pour évaluer l'« effort » effectué par la direction et le ministère.
- Il est nécessaire de réfléchir à la mise en place de ce statut. Les conséquences qu'il va avoir depuis la conception d'enquêtes, la chaîne informatique, les Dem sont énormes. Or cette mise en place, véritable mécanique énorme, ne sera pas neutre : nous voulons discuter de ce qui se construit dans les coulisses. Les moyens doivent être mis sur ce dossier : cela représentera une surcharge de travail pour les Dem qui n'est pas absorbable actuellement.
- Depuis près d'un an et malgré les engagements de la direction, des embauches d'enquêteurs ont lieu. Ces dernières, ainsi que des embauches faites sur les nouveaux échantillons emploi, aboutissent à des nouvelles répartitions du travail, et une diminution de la charge de travail. Nous n'accepterons pas qu'un nouveau statut d'emploi en théorie protecteur entraîne en parallèle une diminution des enquêtes (voir les projets en cours sur les enquêtes par internet, qui n'ont toujours pas été présentés aux enquêteurs) et des salaires. Des engagements de la direction sur la quotité de travail des enquêteurs devront être impérativement pris en marge de la circulaire, pour une garantie de travail.
- Nous demandons donc à la direction un engagement sur un gel des embauches, assorti d'une note nationale destinée aux directrices et directeurs régionaux, afin qu'ils appliquent les consignes nationales. Nous mentionnons également des menaces qui ont été faites envers une déléguée enquêtrice qui défendait justement une enquêtrice à qui des FA avaient été retirées.

La direction répond en plusieurs points :

- Le calcul de la quotité de travail a effectivement été fait, mais la direction ne souhaite pas le rendre public pour l'instant. Elle précise qu'elle prend en compte le temps d'entretien avec l'enquêté, mais aussi le temps de trajet, le temps « interstitiel » (attente entre les rdv). Elle nous dit avoir compté large (*invérifiable...*) mais ne précise pas le nombre d'enquêteurs correspondant à la rémunération actuelle de 100%, avec ce calcul.
- Elle affirme que le budget global des enquêtes est stable, et que le nombre de départs du réseau est de 80, contre 60 embauches.
- La direction vient de mettre en place une démarche Maiol, scindée en deux parties, une concernant la métropole et l'autre les Dom.
- La secrétaire générale assure qu'avec ce nouveau statut elle souhaite « saturer » les enquêteurs de travail : la direction de l'Insee y aurait intérêt car les effectifs des enquêteurs apparaîtront désormais dans les effectifs budgétaires de l'Insee : il est donc plus « rentable », dans une période où la baisse des effectifs est la règle, qu'ils travaillent le plus possible.

Nous demandons que la direction affiche clairement sa stratégie, et ce par écrit, afin que son application soit effective. La direction répond qu'elle va réexaminer les données sur les embauches et départs avant de se prononcer par écrit.

Après cette entrée en matière quelque peu conflictuelle, plusieurs sujets du statut ont été abordés.

Rémunération : grille et complément de rémunération

Rappels des propositions de la direction :

*Les rémunérations proposées par la direction débutent à 1,13 * le smic (tout début de carrière) et terminent à 1,62* le smic en toute fin de grille pour un temps plein. A 10 ans d'ancienneté elle propose 1,20* le smic.*

Le complément de rémunération,

Il comprend, d'une part, dans une limite maximum de 5% de la rémunération brute annuelle, le paiement des remplacements et des travaux exceptionnels et, d'autre part, dans une limite maximum de 10% de la rémunération brute annuelle, une bonification dont le montant est calculé selon les résultats collectifs et individuels.

Bonification

La bonification est composée de deux éléments, l'un calculé au niveau régional, l'autre au niveau individuel.

Les indicateurs servant de base aux calculs de ces deux éléments sont en cours de définition.

Notre première intervention a été de demander quel était le budget général de la masse salariale.

La direction a répondu :

La masse salariale globale des enquêteurs ne sera pas augmentée avec le changement de statut. La direction espère seulement avoir une rallonge budgétaire correspondant au passage au salaire réel (abandon du 60/40 qui permettait à l'employeur de payer moins de cotisations sociales).

Voici la teneur de nos interventions :

- Cette première réponse est inacceptable : tous les changements de statut, fusion de corps etc. qui ont lieu dans la fonction publique se font avec un abondement permettant un ajustement pour que personne n'y perde. De plus, dans ce cas, la direction ponctionnerait une partie de la masse salariale actuelle, pour la transformer en rémunération au mérite. En clair, elle ponctionnerait du salaire à tout le monde, pour ne le redistribuer qu'à quelques-un-e-s . D'où une protection sociale à deux vitesses !
- Le fait que le coût du passage aux frais réels ne soit pas garanti est scandaleux : le ministère a déjà économisé tant d'années de cotisations, qui se soldent par des montants de retraites ridicules !
- Le niveau de grille présenté est nettement inférieur à nos calculs réalisés au vu des estimations faites par enquête, sur la rémunération du travail des enquêteurs, et de l'appréciation du temps passé au travail (enquêtes, trajets, préparation etc.). Nous rappelons que le nouveau statut des enquêteurs sera inacceptable si les enquêteurs y perdent en salaire, il en va de la réussite de l'opération et de la qualité des enquêtes de la statistique publique.
- Nous rappelons que si la technicité du travail des enquêteurs a été reconnue, l'amplitude des journées de travail ainsi que le travail le samedi doivent l'être aussi. Les enquêteurs peuvent exercer la fonction de superviseurs mais...l'échelon correspondant au salaire d'un superviseur se situe au plus haut échelon de la grille la plus haute proposée par la direction !! Nous refusons donc ce bas niveau de grille.
- A l'Insee les agents de catégorie C et B n'ont pas de primes au mérite (seulement une partie des primes des A l'est). Il n'est donc pas cohérent que les enquêteurs aient, une partie de leur salaire, donc de leurs droits sociaux normalement garantis individualisée.
- Les primes des agents B et C de l'Insee ont été individualisées à une époque. Cela a provoqué des sanctions financières vers des agents « moins investis » (femmes enceintes ou à temps partiel, agents malades « trop » souvent ou à la tête du client). Nous ne voulons pas de cela. La rémunération au mérite n'est bénéfique ni au collectif de travail ni à la qualité du travail lui-même.

La direction a précisé qu'elle ne pouvait encore donner de précision sur les indicateurs précités.

Sur la rémunération, le désaccord est total. Nous avons pourtant signalé qu'une proposition respectueuse était essentielle au bon aboutissement du dossier. Contrairement à l'engagement pris par Christine Lagarde, la proposition de salaire, donc d'emploi, est irrecevable !

Indemnité différentielle exceptionnelle

Rappel des propositions de la direction

Les agents qui voient leur rémunération réduite suite au reclassement dans la grille de rémunération bénéficient d'une indemnité différentielle exceptionnelle visant à compenser totalement ou partiellement la perte de rémunération correspondante.

La rémunération antérieure est égale à la moyenne des indemnités des enquêtes versées en 2009 et en 2010, augmentées des frais d'approche, et dont sont retirés les montants versés au titre des frais de déplacement. La quotité initiale de temps de travail est la moyenne des quotités des années 2009 et 2010.

(...)

Pour les agents dont la quotité initiale de temps de travail est inférieure ou égale à 100%,

Le montant de l'indemnité différentielle exceptionnelle correspond, à quotité de temps de travail égale, à la différence entre la rémunération précédemment perçue calculée selon les modalités précisées ci-dessus et la rémunération afférente

au reclassement dans la grille de rémunération. Son montant ne peut excéder 20% de la rémunération afférente à l'échelon de reclassement.

L'indemnité différentielle est réduite, jusqu'à complète extinction, du montant de la bonification et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de compensation kilométrique (cf. infra), et au fur et à mesure des gains résultant d'un avancement d'échelon ou d'un changement de catégorie.

(...)

Notre intervention :

- Selon nous, les différentielles doivent concerner peu d'enquêteurs, une vingtaine au maximum. Sinon cela veut dire que le système aboutit à une perte de salaire pour trop d'agents et donc que la grille des salaires proposée est inadaptée. L'expérience du changement de tarifs pour les prix en 1997 a abouti à cela : une baisse généralisée du paiement des relevés.
- La différentielle prévue est restrictive :
Elle est limitée à 20% en plus d'un temps complet, non cumulable avec la compensation kilométrique, et non cumulable avec la bonification (la partie la plus importante du complément de rémunération). Elle est également diminuée lors de changements d'échelons et dans le cas où l'Insee ne pourrait offrir un contrat avec une quotité de travail égale à celle estimée pour la période précédente. Autant dire qu'elle se réduit à peau de chagrin.

Nous demandons des exemples concrets d'application de cette différentielle.

Calcul de l'ancienneté des enquêtrices et enquêteurs

Pour déterminer à quel échelon va se situer une enquêtrice ou un enquêteur qui travaille depuis plusieurs années pour l'Insee, la direction propose :

Les services accomplis, dans le cadre des contrats de vacations en tant qu'enquêteur de l'Insee, à la date d'entrée en vigueur du présent document sont pris en compte comme activité à temps plein dans le calcul de l'ancienneté, à cette même date, selon les conditions suivantes :

- sur la base d'un minimum de 10 fiches de paye sur une année calendaire valant une année d'ancienneté,
- ou sur la base de dix mois de contrats de vacation sur une année calendaire valant une année d'ancienneté.
- ou lorsque l'agent enquêteur a effectué des enquêtes emploi au cours de la période comprise entre l'année XXXX et l'annéeYYYY, la durée cumulée au cours de cette période de l'ensemble des contrats, quel qu'en soit l'objet, est prise en compte.

Certaines périodes accomplies de manière discontinue peuvent être prises en compte dans le décompte de l'ancienneté selon les modalités suivantes :

- lorsque l'agent a interrompu son activité en raison d'un congé maternité ou d'un congé de maladie ordinaire, cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté ;
- lorsque le contrat a débuté en cours d'année, l'ancienneté au titre de cette année est calculée prorata temporis.

- Nous demandons une précision : la dernière phrase signifie qu'il n'est pas possible de cumuler par exemple 5 mois pour l'année 1989 et 5 mois pour 1990 pour faire une année d'ancienneté. La direction précise que c'est la continuité de l'emploi qu'elle veut mesurer. Elle ne propose de faire ce cumul de mois « éparpillés » que sur l'enquête emploi. **Cette façon de calculer est inacceptable** puisque nombre d'enquêteurs ont fait plusieurs enquêtes pendant de nombreuses années, sans avoir 10 feuilles de paie ou des contrats courant sur 10 mois.
- Le paragraphe sur l'emploi avait été rajouté à notre demande, mais nous demandons que la période d'emploi annuelle (avant 2002) compte double, donc pour 6 mois de contrat, eu égard au fait que c'était une enquête importante, et que la faire sur plusieurs années de suite impliquait un lien fort avec l'Insee. **La direction refuse**, arguant du fait qu'il faut des critères objectifs pour la validation statutaire.
- Nous demandons que les années 1975, 1982, 1990 et 1999, années de recensement avec moins d'enquêtes, le nombre de mois pour valider une année soit moins important. **La direction refuse**.
- Nous demandons que les trimestres validés pour la retraite, comptent pour des trimestres. **La direction répond qu'elle va étudier la possibilité de cette proposition**.
- Nous demandons que pour entrer directement dans la catégorie la plus haute, il soit demandé 18 ans d'ancienneté contre 30 exigés par la direction.

A notre demande la direction a fourni quelques statistiques. Pour 2009, 840 enquêteurs avaient 10 feuilles de salaire ou plus. La direction les considère comme CDD « continus ». Elle considère les autres comme « occasionnels ». Nous demandons à connaître le nombre d'enquêteurs ayant entre 7 et 9 feuilles de salaire.

Autre élément fourni : la direction a évalué le nombre d'enquêteurs en fonction de leur ancienneté en 2012. Elle a fait ce calcul seulement en fonction de la date d'entrée dans le réseau Insee (et donc pas en fonction des critères ci-dessus). Elle obtient 18 enquêteurs de 30 ans et plus d'ancienneté. 49 entre 25 et 29 ans.

88 entre 20 et 24 ans. 131 entre 15 et 19 ans. 177 entre 10 et 14 ans. 124 entre 7 et 9 ans. 253 à moins de 7 ans d'ancienneté.

Au vu des conditions proposées par l'Insee pour calculer l'ancienneté des enquêteurs, nous estimons que beaucoup d'enquêteurs, qui ont commencé à temps partiel ou de manière discontinue, auront une ancienneté bien moins importante que le temps depuis lequel ils travaillent pour l'Insee. La direction, elle, veut calculer une ancienneté par rapport à un emploi continu, et avec des éléments objectifs.

Il y a donc désaccord sur le mode de calcul de l'ancienneté des enquêteurs. De plus, ces éléments seront établis sur preuve : nous engageons donc les enquêtrices et enquêteurs à faire le point sur leurs feuilles de paie et contrats, afin d'estimer leur ancienneté !

Contrats

Suite à notre demande de le préciser noir sur blanc dans la circulaire, la direction réaffirme bien que les enquêteurs ayant 6 ans d'ancienneté dans le réseau en 2012 seront sous CDI immédiatement.

Suite à notre demande, la direction précise que des avenants aux contrats seraient rédigés lors de la réalisation éventuelle de la supervision par les enquêteurs. Elle ne souhaite pas voir intégrer dans la circulaire, la mission supervision.

Congés

Suite à notre question, la direction de l'Insee explique qu'elle propose que les enquêteurs soient « au forfait ». Une partie des agents, principalement les cadres, sont dans ce système à l'Insee. Il y a liberté d'organisation du temps de travail mais pas de possibilité de récupération, 29 jours de congés + 15 jours de RTT.

Le projet ne prévoit pas d'heures supplémentaires en plus des 1607 heures annuelles (les « 35 heures »).

La direction précise que si un enquêteur a réalisé ses FA ou ses relevés, il reste néanmoins à disposition de son employeur, donc joignable.

Pour être libre de ses mouvements et dégagé de ces obligations, l'enquêteur doit être en congés.

Les remplacements seront pris en compte dans le travail normal de l'enquêteur.

Nous demandons que des précisions soient apportées :

- notamment, les enquêteurs travaillent parfois tard, parfois le samedi : il n'est pas possible d'exiger d'eux une disponibilité sur 5 jours de la semaine, aux heures « de bureau » et des heures de travail qui débordent de cette disponibilité. Nous demandons donc un modus operandi pour la gestion administrative du travail des enquêteurs.
- le rappel de la loi à la fois pour les enquêteurs et pour les agents répartissant le travail : le travail ne peut excéder 48h sur une semaine, 44h en moyenne sur 12 semaines. La durée quotidienne ne peut excéder 10h, et l'amplitude maximale est de 12h, le repos quotidien minimum de 11h.

La direction posera les questions sur les 5 - 6 jours de travail dans la semaine à la fonction publique.

Points divers

Sur l'action sociale, les CDD (et pas seulement les CDI) doivent bénéficier des prêts et des aides au logement. La direction va regarder si cela est possible.

Conclusion de ce groupe de travail :

Nos organisations syndicales vont relancer le dossier au niveau ministériel : en l'état actuel du dossier, les propositions faites par la direction ne garantissent pas un niveau de rémunération correct.

Nous vous appelons donc à discuter de ce projet entre collègues, notamment lors des heures syndicales des réunions annuelles enquêteurs qui vont avoir lieu en cette fin d'année.

Nous vous appelons également à commencer à rassembler les éléments qui étayeront votre dossier, notamment pour le calcul de votre ancienneté : feuilles de salaires, contrats, états pour votre retraite auprès de votre CRAM, Cnav...et à nous communiquer toutes les difficultés que vous rencontrerez.

Calendrier

Mercredi 1^{er} décembre : 13h - 14h15 conférence téléphonique enquêteurs

Vendredi 17 décembre : 13h - 14h15 conférence téléphonique enquêteurs

Des documents précisant notamment le calcul de la quotité de travail, des statistiques sur les rémunérations du travail (et non le 60% ou le 100% comprenant les frais de déplacement) seront envoyés par la direction.

Mardi 11 janvier : réunion syndicats-enquêteurs / direction (qualité de l'enquête emploi, pb chômage, confidentialité des données etc.)

Lundi 17 janvier : réunion commission statut à la DG

Mardi 18 janvier : GT statut enquêteurs avec la direction 10h -17h30

Mardi 8 février : GT statut enquêteurs avec la direction 13h30 - 17h30

A Paris le 19 novembre 2010