

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CGT-FO, SUD

Compte rendu du GT NCEE du 23 septembre 2014

Étaient présent-e-s :

Des enquêtrices de Rhône-Alpes, Île-de-France Midi-Pyrénées, Lorraine, Basse Normandie.
Pour les OS Insee: CGT, SUD, CGT-FO, CGC.

Pour la direction Insee : le secrétaire général de l'Insee, le directeur des statistiques démographiques et sociales, la cheffe du département valorisation des ressources humaines, le chef du département gestion des ressources humaines, le futur responsable de l'unité ménage prix, le responsable et l'adjoint de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, le missionnaire coordination NCEE, le responsable des activités transversales,

Carrières / gestion administrative

CDisation des enquêtrices et enquêteurs et changements d'échelons (voir PJ)

Depuis janvier 2013 46 CDisations ont eu lieu (dont 6 pour des agents parti-e-s de l'Insee entre temps).
Et le nombre de changement d'échelons est de 254 (dont 7 agents parti-e-s de l'Insee).
Désormais les CDisations et changements d'échelon se feront tous les trimestres.

Ces passages d'échelons devraient tous être mis en paiement sur la paie d'octobre (une validation du budget ministériel, le CBCM, est encore attendue), de même que la prime d'intéressement de 150€.

La direction précisera ultérieurement une réponse à notre question : faudra-t-il un passage au CBCM pour valider chaque avenant au contrat de chaque passage d'échelon ?

Nous demandons par ailleurs un tableau statistique actualisé par DR sur les nouveaux échelons.

Passages en catégorie 1 (expert) au titre de 2014

Pour valider ces passages, la direction avait programmé une consultation de la commission consultative paritaire (CCP) le 8 octobre.

Or nous avons été avertis très tard des difficultés rencontrées par la direction de l'Insee :

- il faut déroger à la circulaire pour réaliser ces passages sans examen comme prévu : la direction a demandé très tardivement une réponse à Bercy, qui n'a donné son aval il y a seulement dix jours.
- Pour réaliser ces passages, « à l'ancienneté », il faut valider des listes d'agents vérifiées, y compris en DR où la direction veut pouvoir se réserver le droit de procéder à des ajournements (voir CR du 24 juin). La direction estime ne pas avoir le temps de faire le travail nécessaire d'ici le 8 octobre (voire un peu avant pour permettre aux élu-e-s de faire les vérifications nécessaires en préparation de la CCP).

Au final, du fait de son manque de préparation (nous signalons la nécessité de préparer ces passages depuis plus d'un an !!) la direction nous met en difficulté.

En effet, selon elle la CCP ne pourra se tenir avant la mi-novembre : or en raison des élections professionnelles prévues le 4 décembre, il faut que « le corps électoral » (donc les catégories des agents) soit stabilisé sur la période octobre-décembre, de manière à ne pas voir des listes invalidées en cas de changement de catégorie d'un-e candidat-e entre le dépôt des listes et la date des élections.

Devant l'impossibilité d'une autre solution, la CCP se tiendra vraisemblablement en décembre juste après les élections, mais nous demandons à l'administration une garantie du CBCM que les signatures de changement de catégorie pourront se faire en temps et en heure pour être valables sur l'année 2014.

Enfin, sur le nombre de postes : nous demandons communication de la réponse ministérielle, qui autorise un « maintien de la pyramide » (rapport entre le nombre en catégorie 1 et le nombre total d'agents). Pour rappel nous avons demandé qu'un taux de 50% (identique à un taux de passage en catégorie C) permette la moitié des enquêtrices remplissant les conditions de passage (12 ans d'ancienneté) : cette proposition a été rejetée par l'administration.

Au final le nombre de postes concerné serait de 10, une misère !

D'autant que les premiers chiffres estimés étaient plutôt de l'ordre de 15, ce qui n'était déjà pas très brillant pour un nombre d'agents remplissant les conditions d'environ 200 !

Au final, la direction de l'Insee freine les possibilités d'évolution de carrières notamment des enquêtrices et enquêteurs : le secrétaire général de l'Insee affirme tout mettre en œuvre pour la promotion des agents de notre côté nous maintenons que de tels dysfonctionnements ne peuvent se répéter sans qu'il y ait une intention volontaire de maintenir les agents dans la précarité financière.

De plus, la CCP du 8 octobre n'est désormais plus programmée que pour des sujets « disciplinaires ». Nous trouvons regrettable que la direction préfère assurer ce type de CCP que de travailler à la progression de carrière de l'ensemble des agents. Nous proposons que les deux réunions aient lieu au même moment, à la fois pour éviter des frais supplémentaires, et pour faciliter l'organisation des DR dans les enquêtes avec une date connue à l'avance (arguments avancés par la direction, seulement quand cela l'arrange).

Commission de concertation

La direction annonce avoir reçu une dizaine de dossiers. Elle proposera une date, probablement en novembre.

Différentielle hors déplacement (voir PJ)

La direction a fourni des statistiques intéressantes et des précisions sur le calcul de la différentielle (hors déplacement).

Des éléments individuels seront communiqués aux agents concernés. Le solde 2013 devrait être versé avec la paie d'octobre.

179 différentielles ont été versées pour un montant global de 451 180 € bruts. Ce montant baissera dès 2014 du fait de la prise en compte des avancements d'échelon, de la prime d'intéressement, des départs du réseau...Le SFT ne sera pas pris en compte dans le calcul du salaire 2013 (concerne peu d'agents), ce qui correspond à notre demande.

Des statistiques de comparaisons de revenus avant / après NCEE ont été fournies.

Elles montrent l'importance de la perte sèche pour les enquêtrices et enquêteurs du montant des congés payés (850 000€), retiré du salaire de comparaison alors que la charge de travail avant/après NCEE est quant à elle restée la même.

Elles montrent également l'augmentation importante de cotisations sociales qui a été nécessaire pour sortir de la situation illégale du 60/40 (+1 293 000 €).

L'augmentation du revenu brut global (+ 4 442 500€) montre en creux à quel point la situation antérieure était précaire : pour une quotité de 100% le revenu brut moyen est de 23 930€ (1 630€ net par mois) contre 19 130€ (1 307 € nets par mois) en 2011.

Les disparités de situations initiales aboutissent à des diversités d'évolution :

- 17 enquêtrices et enquêteurs ont un salaire moindre du fait d'une baisse de quotité (cumul d'emploi, choix...)
- 46 enquêtrices et enquêteurs ont un revenu horaire moindre : le salaire brut a augmenté, du fait d'une augmentation de quotité.
- 756 enquêtrices et enquêteurs ont augmenté leur revenu de départ (179 différentielles ayant été versées, une partie doit aboutir à une augmentation faible). Il faut rappeler que les agents passés d'une quotité de plus de 100% à 100% n'ont pas tous une différentielle (positionnement plus élevé sur la grille).

Cependant nous faisons remarquer que ces éléments pourraient être complétés pour une meilleure « photo » de situation. En effet, l'Insee a considérablement baissé le montant de ses cotisations chômage, ce qui constitue pour lui une économie budgétaire. Par contre, pour bon nombre d'enquêtrices et enquêteurs, les IJ de chômage, payés par l'Insee, constituaient un apport budgétaire non négligeable : les données, lorsque l'Insee était seul employeur, doivent être disponibles. L'effet baisse de salaire doit donc jouer pour ces agents, sans que nous puissions l'évaluer.

Bilan de la campagne de mobilités 2014

Nous demandons que ce bilan soit présenté en CCP.

La direction présente un bilan selon nous incomplet : il ne révèle pas les dysfonctionnements importants qui ont émaillé cette première année de campagne. Postes ouverts hors campagne, omission de la consultation de la CCP, rattrapage in extremis de candidature sans que l'on sache si d'autres ont été « perdues » dans la nature...

De plus, le bilan chiffré est posé assorti de commentaire sur un cas...ne figurant pas le tableau !

La direction commente en effet 7 mobilités réalisées alors qu'il y en a eu 8 !

Au final la direction trouve l'organisation de ces appels d'offre au long de l'année trop lourde. Nous la rejoignons donc sur la proposition de ne faire qu'une seule vraie campagne de mobilité dans l'année,

comme pour les autres agents, évitant en cela la déperdition de la transparence auprès de tout-e-s lors de la campagne unique.

Afin de ne pas laisser des zones sans enquêtrices ou enquêteurs la direction propose d'acter la possibilité d'engager des contrats temporaires, et de recruter éventuellement ces enquêtrices et enquêteurs de façon pérenne « à l'issue de la campagne ».

Nous réaffirmons notre revendication, bien plus précise que cela :

Un poste laissé vacant doit d'abord être présenté lors d'une campagne locale, permettant au réseau de la DR de candidater. Après présentation en CTSD, si personne n'a été retenu, le poste laissé vacant doit passer en campagne nationale de mobilité pour que les enquêtrices et enquêteurs de tout le territoire puissent candidater.

Et seulement à ce moment, pour nous, le poste peut prétendre à être proposé au recrutement et nous demandons une priorité de recrutement pour l'agent en contrat temporaire qui a permis d'assurer la continuité du travail.

Nous rappelons également que nous continuons de demander la proposition d'augmentation de quotité pour les agents qui le souhaitent, notamment celles et ceux à moins de 50%.

La direction rectifie sa présentation et rappelle que les campagnes locales font partie du dispositif.

A cette occasion nous demandons un bilan des campagnes locales, en CCP, de manière à ce que les élu-e-s en CCP aient une vision des postes vacants et du bien fondé du passage des postes dans chaque statut successif.

A vous de signaler aux élu-e-s en CTSD et CCP que vous avez candidaté afin qu'ils-elles puissent vérifier que la candidature a bien été étudiée !

Note congés, suite (voir PJ)

Sur ce sujet conflictuel et malgré un engagement du directeur général lors du CHSTC-S du 26 juin à étudier les éléments de calcul par des méthodes différentes, la direction a publié en juillet une note officialisant la « valeur » de la journée de maladie à 7h. (voir CR du GT du 24 juin)

Nous avons poursuivi cette discussion en vue de clarifier la différence d'appréciation sur le retrait de jours et de travail en cas de congés maladie, provoquant une diminution de jours de RTT.

Lors du passage au régime des 35h, autrement dit 7h par jour, les modalités choisies ont été d'une journée de 7h30 et 11 jours de RTT (15 jours pour les agents au forfait).

Or, les RTT ne sont réputées être valables que s'il y a eu travail effectif. Une circulaire considère qu'en cas de maladie le travail n'a pas été effectif, donc le droit à RTT non ouvert.

Voici un résumé pour l'année 2014 :

	Bureaux	Enquêtrices / enquêteurs
Temps de travail annuel 35h	1574,5h	1593h
Nombre de RTT	11	15
Procédure jour en cas de maladie	Sirhius = +7h30 au compteur	Chester = - 7h de charge de travail
Procédure lors d'un retrait RTT	1 jour de RTT en moins effet compteur -7h30	1 jour de RTT en moins effet Chester = + 7h30 charge

Pour deux situations en cas de 15 jours de maladie :

	112h30 réimputées au compteur	105 h de charge défalquées
	1 j de RTT retiré donc -7h30	1 jour de RTT retiré donc +7h30 de charge
au final	105 h réimputées au compteur	97h30 de charge défalquée

Il y a donc asymétrie dans les procédures (outre le nombre d'heures annuelles dûes, et outre aussi le fait que le retrait se fait par palliers de 15 jours pour les agents de bureaux, et en continu pour les enquêtrices et enquêteurs), du fait que l'unité de compte pour les enquêtrices est un nombre d'heures, et que pour les agents c'est un nombre de jours ouvrés multiplié par 7h30. Les enquêtrices et enquêteurs ont une sorte de « double peine » sur la RTT retirée !

Au final nous maintenons notre exemple d'une enquêtrice qui aurait été en maladie pendant les 9 premiers mois de l'année : à son retour en octobre, elle devrait, outre sa charge répartie sur les 3 derniers mois de l'année, les 30 minutes non défalquées sur sa charge à chaque jour de sa maladie, donc environ 90 heures ! Bon retour dans le monde du travail !

Autre cas de figure où la maladie d'une enquêtrice n'est pas prise en compte : dans l'impossibilité de poser ses congés en 2013 pour cause de maladie, sa direction lui annonce qu'elle reporte ces congés sur l'année 2014.

Problème en 2014...la direction autorise bien la prise de congés, mais ne défalque pas la charge de travail afférente !!! Conclusion , l'agent devrait faire son travail en moins de temps, une aberration !

La direction semble à nouveau sensible à nos arguments (comme lors du CHSTC-S de juin...) et déclare qu'elle examinera le point en question.

Point travaux

Pilotage des Dem

La direction présente les éléments de sa coordination : réunions nationales, interrégions.

Les anciennes RAE deviennent des RGEM (réunions générales enquêtes ménages), les prix ayant leurs propres réunions techniques. Des heures d'information syndicales resteront incluses lors de ces réunions.

Nos réactions :

- Nécessité de trouver des solutions pour la gestion commune des agents bi-réseaux prix ménages, qui peuvent avoir des contraintes de temporalités fortes (EEC, prix..)
- Nécessité de généraliser des formations communes enquêtrices-enquêteurs / bureaux à la qualité, permettant de s'approprier de manière pratique les effets de la collecte sur la qualité des indices ou chiffres qui en sont issus. La présentation du département de la méthodologie en juin 2013 avait été particulièrement éclairante
- Nécessité d'une enquête sur les difficultés de collecte, auprès des bureaux et des enquêtrices et enquêteurs.
- Nécessité de mieux lisser les programmes tout au long de l'année, à l'avance : la surcharge de cette fin d'année n'est pas propice à une bonne qualité de travail ! De plus nous insistons à nouveau sur le fait que l'amélioration de la qualité passe aussi par celles des calendriers, et pas seulement par le travail des bureaux et des enquêtrices et enquêteurs ! Les modifications de calendrier présentées par la direction s'apparentent en effet plus à des solutions d'urgence qu'à une réelle vision à moyen terme.
- Sur les entretiens téléphoniques qualité nous demandons, en cas de conflit et sur demande de l'enquêtrice, que l'entretien puisse avoir lieu en vis-à-vis. En effet, l'utilisation des résultats, et donc des taux de collecte servant à déterminer la charge de travail (si le taux est fort, le nombre de FA attribuée est plus faible que si le taux est faible).
- Sur le point des taux de collectes individuels, nous approuvons la proposition, en cas de taux de collecte individuel inférieur au taux de collecte régional, de prendre ce dernier pour calculer le nombre de FA affectées. En effet, sans cela un effet spirale se crée : si un-e agent est en difficulté et son taux de collecte faible, on lui donnera plus de FA, ce qui risque de le-la déstabiliser encore plus avec pour conséquence un taux encore plus faible ! C'est pourquoi nous estimons que la proposition, pour les agents nouvellement recruté-e-s, de prendre un taux de collecte abaissé de 10 points n'est pas bonne : en tant qu'objectif à assigner il vaut effectivement dire clairement que la direction « en attend moins » d'un agent débutant. Mais affecter un taux de collecte moindre aboutira au même problème signalé précédemment : un nombre de FA plus important, donc plus de difficultés. Nous proposons donc au contraire d'appliquer un coefficient de 10 points plus important pour les débutants. Ou de trouver un système analogue aux prix qui alloue 25% de temps en plus les premiers mois.

Sur ce dernier point la direction donnera une réponse ultérieurement.

Sur le point prix qui sera traité le 18 novembre nous demandons : un point sur l'utilisation des indices qualité mis en place il y a deux ans, le début d'un travail sur les temps de trajets (et les temps de produits frais en vue d'Opale).

Opale (successeur de Chester)

Nous avons balayé rapidement (fin de réunion !) la note proposée par la direction, ce qui nous a laissé le temps de faire nos remarques mais pas de recueillir les réponses de la direction.

De manière générale cette première note sur Opale est une première entrée en matière. Nous demandons comment elle sera appliquée en tant qu'outil servant à l'organisation du temps de travail, notamment quant à son utilisation comme outil partagé entre services Dem et prix. Nous demandons, à l'instar de ce qui s'était fait lors des négociations NCEE, que les temps d'une enquêtrice du groupe de travail puissent servir à examiner les calculs faits et les sorties faites.

Parmi nos demandes générales :

- L'application doit permettre une transparence régulière : il faut un envoi très régulier de la charge issue d'Opale aux agents concernés ;
- Certaines contraintes de calendrier doivent pouvoir être entrées, notamment en cas de cumul d'emploi les contraintes pour un autre emploi, voire à la demande pour les agents à temps incomplet, d'autres contraintes afin que soit bien notifié le temps « non dû » à l'Insee ;
- Nous demandons que des contrôles bloquants sur le volume soient malgré tout existants (la direction propose des contrôles-alertes) mais peut-être sur un volume un peu plus importants (ex : 50 heures par rapport à la limite de 48h par semaine, et 46 heures sur 12 semaines par rapport à la limite de 44 heures sur 12 semaines)
- Visibilité des temps de travail en heures, en pourcentages et en points de quotité

Certaines remarques ramènent plutôt à une réflexion nécessaire sur les nouvelles pratiques de temps et donc une révision des temps de référence.

- Un temps administratif qui n'avait pas été pris en compte lors de la négociation NCEE doit être ajouté, l'utilisation de la messagerie pour l'organisation des remplacements, pour les notifications sur les échantillons, la lecture de comptes rendus de réunions, de comité de direction etc. Une première estimation de notre part, demandant à être validée, se monterait à 15 minutes par jour sur 10 mois, donc environ 4 heures par mois.
- Le temps de transmission a augmenté avec des difficultés récurrentes : tant que la clé 3G ne fonctionnera pas mieux, nous demandons un temps de 1h par mois.

D'autres remarques sont plutôt une liste de temps ou pratiques à prendre en compte :

Sur les prix un travail est à faire (temps de déplacement notamment entre km au premier PV et km au dernier PV, produits frais...), et sur le RP également (mise au point sur les communautés dont les consignes de collecte n'ont visiblement pas évolué contrairement à ce qui avait été annoncé), avec notre demande de temps interstitiel pour les contrôles.

Nous demandons un bilan sur la réalisation des enquêtes tourisme par les enquêtrices et enquêteurs (nombre, DR). Plusieurs temps sont à prendre en compte : les 6 demi journées spécifiques experts, les temps de réunions de GT et CTSD (avec temps de préparation), le temps syndical

D'autres enfin sont plutôt des questions :

Quelles sont les définitions ou les sources pour : unité de collecte, table de taux de collecte, table des déplacements. Il sera nécessaire pour la compréhension de rappeler les définitions des taux moyens anticipés et du référentiel des activités.

Divers :

Nous demandons que pour les travaux spécifiques issus du CHSTC-S (exemple pour l'enquête CDT) les enquêtrices participant à ces groupes disposent bien d'un temps de préparation décompté à l'instar des GT et CHSTC-S officiels.

La direction ne répond pas en séance.

Calendrier :

6 novembre : CHSCT-Spécial

18 novembre : GT NCEE (avec point spécifique prix)

A Paris le 29 septembre 2014