

# SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

## CGT, FO, SUD

---

### Compte rendu du GT enquêtrices et enquêteurs du 17 novembre 2015

Étaient présent-e-s :

Les représentant-e-s de CGT, SUD, FO, CFDT, CGC, Unsa, CFTC.

Pour la direction Insee : Le secrétaire général de l'Insee, Le directeur statistiques démographiques et sociales, Le responsable de l'unité ménage prix, le DGRH, la DVRH, le Responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, le responsable adjoint de l'UCAT.

#### **Circulaire / revendications salaire- résumé**

Ce point a été le seul traité en présence du secrétaire général.

La direction de l'Insee avait envoyé un document préparatoire mentionnant les modifications qu'elle envisageait retenir pour les modifications de la circulaire.

Ces modifications étaient en majeure partie des points déjà présentés en juin dernier et pour lesquels nous avons déjà émis des avis plutôt négatifs, ou avons demandé des précisions sur ce qu'ils signifiaient et/ou leurs conséquences pour les droits des agents.

La plupart des réponses à nos revendications se résume à : « nous ne souhaitons pas prendre en compte vos remarques ». Pour quelques autres la direction assure que c'est le ministère qui y répond négativement.

Pour les demandes de précisions, il n'y a de réponses à aucune des questions que nous avons posées : après 5 mois la direction n'a toujours pas pris la peine de réfléchir aux conséquences de ce qu'elle propose... Aucune budgétisation sur nos revendications salariales syndicales, n'a été faite .

Signalons un seul point positif : nous avons demandé la possibilité d'attribuer la prime de supervision à l'instar de celle que touchent les autres agents de l'Insee. Toutefois la rédaction proposée pose problème puisqu'elle permet une pratique que nous dénonçons aujourd'hui : le cumul des tâches d'enquêtes à réaliser en même temps que le travail sur des zones de supervision pourtant à temps plein.

**Au final nous affirmons donc à la direction la nécessité d'une réunion quadripartite Insee/ministère/OS Insee/OS ministère. En effet, cette « négociation » sur la circulaire avait été imposée par le ministère à la suite de notre simple exigence d'amélioration de la grille de rémunération. Alors que la direction s'apprête à seulement ajuster la grille de rémunération suite au rebasage des grilles de fonctionnaires de catégorie C et B en 2014 et 2015, la réponse n'est évidemment pas satisfaisante !**

**D'une part cet ajustement aurait dû être automatique : de fait, bon nombre (un peu moins de 200) d'enquêtrices et enquêteurs ont dû toucher une indemnité différentielle pour atteindre le Smic, vu que la grille avec primes est en-dessous! Et il n'aurait pas dû pouvoir servir à la direction pour modifier la circulaire, notamment en imposant une grave précarisation des contrats, une sorte de retour à la pigo !**

**D'autre part, plus de signe d'une éventuelle amélioration dans la durée, évoquée par la direction en juin.**

Sur la rémunération nous réitérons donc, avec quelques précisions supplémentaires nos revendications déjà énoncées en juin dernier.

#### **Revendication salariale**

- +25 points de l'indice nouveau majoré (INM, valeur 4,63 € / mois) sur toute la grille et + 150 € de prime d'agent isolé non proratisée à la quotité : revendications portées depuis la négociation NCEE ;
- Pour le déroulement de carrière nous demandons le passage de 12 ans à 10 ans pour la possibilité de passer de la catégorie 2 à la catégorie 1 ;
- Garantie d'automatisme d'amélioration des grilles en cas d'amélioration des indices identiques dans la fonction publique.

La direction, qui s'était engagée en juin à chiffrer les différentes revendications salariales des organisations syndicales présentes n'a présenté aucun document ni n'a répondu en séance. Rien de tel pour empêcher une

discussion étayée ! Nous avons en effet signalé que le calcul du coût présenté par la direction était sommaire : pas de prise en compte des effets de la baisse de la différentielle, la pyramide des âges et des anciennetés...

Rappel du GT de juin :

- **le coût du rebasage** de la grille au niveau des grilles d'agents C et B de la fonction publique a été chiffré en année pleine : 300 à 350 000 € (la direction n'a pas pris en compte les baisses de différentielles engendrées!). La direction précise que le secrétariat général de Bercy est d'accord avec cette mesure, inscrite dans le projet budgétaire pour 2016.
- notre **revendication salariale** coûterait elle de 3 à 3,5 millions d'€ (là encore sans prendre les effets mécaniques de baisse de la différentielle). Pour mémoire lorsqu'elle avait été chiffrée par la précédente direction en 2012, elle se montait à 4 millions d'€!

### **Discussion autour de la proposition de grille de la direction (voir en PJ le doc de la direction)**

Nous avons fait les remarques suivantes :

Il n'y a aucune anticipation de la réforme sur les parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR), qui va pourtant avoir pour conséquence de nouveaux petits gains en début de grille. Alors qu'il a fallu attendre plus de deux ans pour voir discutée la prise en compte du rebasage des grilles de C et B, un nouveau retard est en train d'être pris.

Seule la grille de catégorie 2 est améliorée : cela crée plusieurs anomalies.

- Certaines enquêtrices qui sont passées en catégorie 1 en 2013 auraient gagné à...rester en catégorie 2 au vu du déroulement de carrière proposé dans cette dernière catégorie !
- D'autre part vu la règle qui permet de passer à l'échelon de l'indice immédiatement supérieur dans le cas de passage de catégorie, le premier échelon de la catégorie 1 ne sert plus à rien
- la négociation avait amené la fin de la catégorie 2 à l'indice de fin de catégorie C. Cette dernière ayant eu un indice supplémentaire à l'INM 462 nous en demandons l'ajout.

De plus, la direction annonce ne pas pouvoir garantir l'automatisme de l'amélioration de la grille.

### **Examen des points circulaire NCEE (voir PJ de la direction)**

Ce point constitue largement un rappel de nos interventions de juin, puisque la proposition de la direction n'a que peu modifié ses propositions depuis.

#### **Nos demandes**

- Possibilité d'automatisation des évolutions notamment de la grille salariale comme cela a été le cas lors des améliorations des grilles de C et B
- Pas de contrat à quotité de moins de 50% sauf demande expresse de l'agent
- Reprise d'ancienneté des emplois antérieurs (public ou privé comme cela se fait pour les agents titulaires)
- CDIisation au bout d'un an à l'instar de la titularisation pour les fonctionnaires
- Inscription d'une indemnité de supervision à l'instar de ce qui se fait pour les agents de bureaux Insee ainsi que l'octroi de congés exceptionnels
- Différenciation des communes de la zone habituelle de travail et celles de la zone élargie de travail afin de permettre la distinction dans le contrat
- Conditions d'éligibilité à la catégorie 1 portées à 10 ans (contre 12)
- Remplacement de l'examen professionnel par un tableau d'avancement basé sur l'ancienneté
- Possibilité de formuler des vœux de mobilité géographiques ainsi que des vœux de modification de quotité
- Modification du régime de remboursement des frais de déplacements, qui ne sont pas « temporaires »
- actualisations ou corrections :
  - 1607h « maximum » sur le temps annuel de travail ;
  - 16 jours de RTT contre 15, comme pour les autres agents au forfait ;
  - préciser « ou égal » à 50% sur la précision de l'avancement réduit selon la quotité (2.1).

#### **Les propositions de la direction :**

Nous avons fait préciser un ajout de point en début de texte qui pouvait laisser sous-entendre que la hiérarchie des normes ne serait pas appliquée. La direction assure qu'il n'en est rien et garantit au contraire une prise en compte des modifications législatives.

### **Modifications des missions confiées aux enquêtrices et enquêteurs :**

Nous sommes revenus sur ce point, demandant à nouveau des précisions sur les nouvelles tâches de saisie, sur la prise en compte de la charge associée. Nous rappelons que pour les enquêtrices et enquêteurs experts, le texte initial ne mentionnait que deux tâches parmi celles énoncées. La direction se dit prête en séance à apporter quelques modifications. Par ailleurs une des cause de notre colère est la formalisation de faits que la direction en la personne du responsable de la MOAE avait déjà déclaré ne pas respecter, au vu « de la non homogénéité de la présence des enquêteurs de catégorie 1 dans toutes les DR » !

- *La direction souhaite donner des missions d'agents de bureaux aux enquêtrices et enquêteurs : pour nous, elles relèvent de missions pérennes et attribuées à des postes de fonctionnaires, et pour des salaires supérieurs. Cette proposition vise à combler les baisses d'effectifs de bureaux ! La direction doit se débrouiller : soit elle stoppe l'hémorragie des postes, soit elle titularise les enquêtrices et enquêteurs, mais elle ne fait pas réaliser ses missions jusqu'alors pérennes par des agents précaires sous-payés.*

### **Modifications sur la période d'essai :**

Il s'agit de la mise à jour du décret 86-83 qui rend les périodes d'essai proportionnelles aux durées de contrat. Pour les CDD de plus de deux ans les périodes d'essai passent de 2 mois à 3 mois renouvelables.

- *Nous demandons que la période d'essai demeure de 2 mois. Néanmoins nous précisons qu'il serait acceptable que la période d'essai passe à 3 mois, en cas de CDIisation au bout d'un an !*

*Réponse négative, les services du ministères ont refusé.*

### **Modification de la résidence administrative**

La direction propose « Si les parties conviennent de ne pas retenir la résidence familiale, la résidence administrative devra être choisie, conjointement par les parties, au sein des communes listées par la zone d'activité fixée au contrat ». L'administration précise vouloir régler par là des problèmes liés aux déménagements d'enquêtrices et enquêteurs.

- *Nous demandons des précisions à l'administration : quelle commune serait proposée ? Quelles conséquences pour la gestion RH de l'agent ? en cas d'accident ? pour la gestion des travaux ? pour l'action sociale et autres ? Sans ces éléments il est impossible de se prononcer et le fait de laisser à la négociation individuelle une situation dont l'enquêtrice ou enquêteurs ne maîtriserait pas les tenants et aboutissants ne nous semble pas optimale.*

*Aucune étude de la direction sur ce point depuis juin.*

### **Proratisations de primes**

La direction propose de proratiser la prime Zus et la prime difficulté d'enquêtes. Elles seraient proportionnelles aux nombres de FA confiées et les travaux prix seraient ajoutés.

*La direction a apporté quelques précisions supplémentaires par rapport à juin (50€ pour la prime quartier prioritaire, 75€ pour la prime enquête difficile), mais...pas de réelle étude : ainsi, impossible de savoir, à enveloppe connue (de la direction seulement) combien d'agents gagneraient ou perdraient avec cette proposition !*

*Nous rappelons que la prime quartiers prioritaires (Zus) faisait partie de la négociation sur la rémunération (puisque l'ensemble des enquêtrices et enquêteurs la touche), qu'il fallait un peu améliorer au vu des indices peu satisfaisants,.*

*La proposition de la direction correspondant à une diminution voire suppression de cette prime pour bon nombre d'enquêteurs, et sans précision, n'est pas acceptable !*

### **Augmentation temporaire de quotité**

La direction propose : « Constituant une clause à part entière du contrat, la quotité ne peut être modifiée que par accord des deux parties et au moyen d'un avenant. Par ce moyen et pour une période expressément définie, les parties pourront convenir d'une augmentation de la quotité contractuelle ; à l'échéance, ladite quotité contractuelle sera rétablie - sans autre formalité - dans son état antérieur à la prise d'effet de l'avenant. »

- *Proposition inadmissible : c'est un simili retour à la pige. Il sous tend de maintenir un réseau important d'agents qui ne sont pas à 100%, et réintroduit la possibilité d'exercer sur ces derniers*

*des moyens de pression selon le système « de la carotte ou du bâton ». De plus, au vu des difficultés de paiement, et des difficultés de gestion des quotités (dépassements de la durée du travail fréquents), cette solution nous semble ingérable par l'Insee !*

## **Sujets administratifs**

### **Titularisation**

Nous demandons le nombre de postes disponibles à la titularisation Sauvadet en catégorie C.

Nous demandons qu'une information soit faite par courrier à chaque agent qui a ouvert ce droit, qu'il lui soit offert une aide pour le calcul du salaire et pour la retraite afin qu'ils et elles puissent se prononcer en toute connaissance de cause sur leur situation.

Nous demandons enfin que la titularisation puisse se faire sur la DR d'appartenance (ou l'une des deux en cas de travail sur deux DR), ou à la DR la plus proche pour les prix.

S'agissant du nombre de postes, la direction déclare qu'elle ne peut répondre avant les décisions budgétaires qui seront bientôt prises.

Elle ne peut donner qu'un ordre de grandeur du nombre de postes de catégorie C ouverts à l'Insee (permettant titularisation, concours, accueils en détachement), c'est-à-dire une soixantaine.

La première étape sera la campagne de mobilité des agents titulaires, la deuxième la titularisation des enquêtrices et enquêteurs, puis l'ouverture aux concours. La direction refuse de garantir le « retour » dans une DR pour les titularisé-e-s.

### **Avancements**

Les avancements d'échelon du 3ème trimestre ont été effectués, ceux du 4ème trimestre sont en cours.

Nous redemandons des statistiques sur le nombre de postes en CDD, CDI avec ancienneté, quotité, par DR.

### **Différentielles :**

La direction annonce le paiement des reliquats des différentielles salaires pour novembre. Pour les différentielles 2015, le solde arrivera plus tôt, au 2ème trimestre 2016, les calculs sont désormais effectués au CSRH.

Nous redemandons des informations automatiques sur les modifications effectuées sur le versement des salaires.

Elle reconnaît également que les anticipations d'augmentation d'échelons ayant abouti à des baisses de différentielles ont été trop fortes.

Si les agents n'ont toujours pas eu d'explications sur les sommes soustraites, il faut renvoyer une demande écrite, la direction s'engage à répondre aux demandes individuelles.

## **Données de caisse (relevés de prix issus de la grande distribution)**

Le dossier données de caisse n'avait pas donné lieu à présentation dans un GT depuis plusieurs années.

Le document fourni par la direction est inadmissible sur plusieurs points :

- Il n'informe absolument pas ni les représentant-e-s du personnel ni ne projette d'informer les enquêtrices et enquêteurs, du contexte du projet. Notamment l'avancement du dossier juridique demeure obscur : la mise en place des données de caisse est soumise à l'obligation de la grande distribution d'envoyer les données... aucune explicitation convaincante si ce n'est : la loi numérique jouera ce rôle.
- Il ne remet aucunement en perspective le problème majeur que pose le dossier, c'est-à-dire le problème d'indépendance de l'Insee sur le sujet de l'indice des prix qui est régulièrement questionné au vu de son utilisation pour de nombreux calculs de réévaluation (pension, salaires etc.).
- Il n'explique aucunement les éléments méthodologiques étudiés depuis plusieurs années, les difficultés rencontrées et les solutions requises. Il n'explique pas davantage les préconisations quant aux objectifs initiaux : calculs d'indices complémentaires à l'IPC, ce qui était annoncé à l'origine ! Ou intégration pure et simple des données de caisse à l'IPC comme le laisse entendre le document fourni... Dans tous les cas l'Insee prévoit l'intégration rapide de certains relevés dans l'Indice des prix, dès 2016, et ce sans que le projet global ait été avalisé au sein du CNIS !
- De plus il réitère une coutume dommageable aux prix : « mettre la charrue avant les bœufs », c'est-à-dire : anticiper les travaux à venir sans les avoir définis, anticiper les outils sans les avoir testés, ajouter du travail sans prise en compte pour les salarié-e-s qui le réalisent... Nous avons dû intervenir assez énergiquement

pour que l'achat des tablettes ne donne pas lieu à une mascarade. La direction revient à la charge sur la collecte des EAN (European Article Numbering, les codes barres) : elle a décidé sans aucun test terrain de pré-sélectionner un type de matériel, alors même que la santé des agents qui font la collecte est en jeu. Ce faisant, la direction a contourné deux instances : le comité technique de réseau pour les modifications substantielles de travaux, et le CHSCT-S pour les procédures d'examen des conditions de travail et de choix de matériel.

Nous avons donc fait part de notre fort mécontentement sur ce dossier, pour lequel la direction vogue au gré des derniers changements (juridiques, techniques, méthodologiques...) sans aucune démonstration des garanties qu'elle prétend mettre au point, et avec un contournement flagrant des instances obligatoires.

La direction n'a pu, comme depuis le début de cette affaire, que répéter : on doit le faire, on va le faire, tout montre que techniquement ça marche, l'indice n'en sera que meilleur.

**Au moins nous ne sommes pas surpris, et ce qu'il y a de bien c'est qu'on connaissait les conclusions avant les résultats des expertises !**

## Opale

Ce point a été traité en toute fin de réunion. Nous avons eu principalement le temps de poser quelques questions et rappeler nos revendications :

- Rappel général sur le calendrier d'enquêtes qui n'est pas lissé et qui cause des périodes de surcharge ;
- Nécessité de réaliser la transparence régulière sur les charges de travail : l'accès aux tableaux opale doit être bien plus fréquent qu'avec Chester ;
- Des simulations Opale impératives pour vérifier les effets des différences de calculs sur la charge de travail et les corriger. Nous demandons des éléments d'analyse et de réponse notamment sur les agents qui auraient une nouvelle charge notablement différente de la charge calculée avec Chester.

Par ailleurs nous demandons des précisions sur l'utilisation de google maps pour évaluer les distances : quid des calculs pour les adresses non référencées ?

Enfin, plus généralement le taux de collecte pose des problèmes toujours non résolus, notamment une charge de travail difficile à gérer lorsque la zone est difficile, induisant des taux de réussites moyens ou faibles.

Sur Opale il sera nécessaire que chaque enquêtrice et enquêteur demande des précisions sur la charge calculée, ainsi que les détails des indicateurs employés : vitesse, kilométrages de référence, nombre d'enquêtes attribuées, actualisation des modifications de planning, de remplacement... Les entretiens réalisés après les formations qui vont avoir lieu sur Opale seront une bonne occasion de le faire.

Nous vous conseillons d'utiliser les outils de calcul que vos représentant-e-s ont mis au point pour vous aider à comparer les éléments de calculs et les résultats.

A Paris le 2 décembre 2015