

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, FO, SUD

Compte rendu du GT enquêtrices et enquêteurs du 10 mars 2015

Étaient présents :

Pour les OS Insee: CGT, SUD, FO, CGC, CFDT, CFTC, Unsa.

Pour la direction Insee : le secrétaire général de l'Insee, le directeur des statistiques démographiques et sociales, le responsable de l'unité ménage prix, le DGRH, le responsable de la division Maîtrise d'Œuvre des Activités d'Enquêtes, Les missionnaires IG et le chef de l'inspection générale, le responsable des activités transversales,

Circulaire NCEE

Nous avons demandé à traiter ce point en début de séance pour nous assurer de le traiter correctement. La direction a refusé, ce qui a abouti à le voir évoqué en toute fin de réunion, en quelques minutes seulement. La direction n'avait envoyé aucun document préparatoire, et sur notre insistance a finalement présenté par oral les points qu'elle « envisageait étudier » : certains de ces points nécessitent une étude de faisabilité, rien n'est sûr...bref, la direction fait tout pour ralentir le traitement de ce dossier dont la primordiale revendication à faire aboutir est celle d'une meilleure rémunération.

La direction n'avait pas non plus visiblement préparé de point sur la procédure à suivre, alors que l'ouverture de la circulaire a été actée par le secrétaire général de Bercy, et doit être finalisée en son sein.

Les points que la direction souhaite modifier, présentés à l'oral :

- *Suivre la proposition n°8 du rapport de l'IG consistant à étudier la mise en place d'avenants d'augmentation temporaire de quotité (voir ci-dessous notre appréciation) ;*
- *Suivre la proposition n°12 du rapport de l'IG consistant à rallonger la période d'essai du contrat ;*
- *Précision sur la nature de l'examen pour le passage en catégorie 1*
- *Étude de la modification de la résidence administrative pour le point de mobilité géographique (déménagement)*

Enfin, sur la forme :

- *La circulaire devra être validée par le contrôle budgétaire ministériel (CBCM), et devra être signée par le secrétaire général e Bercy ;*
- *Sur la question de rémunération, la direction va demander un chiffrage des coûts au CBCM et ne se dit pas opposée à ce qu'il y ait automaticité de l'évolution de la grille de rémunération quand les grilles des agents C et B de la fonction publique évoluent ;*
- *Les points seront détaillés lors du GT prévu le 2 juin : l'administration demande donc aux syndicats de faire remonter leurs demandes de modification avant cette date.*

Nous avons fait les rappels suivants :

- Nous n'avons formulé aucune demande d'ouverture de circulaire ;
- Nous avons à plusieurs reprises demandé une amélioration de la grille de rémunération : notre revendication de 25 points supplémentaires sur toute la grille et 140€ de prime mensuelle (non proratisée à la quotité) d'agent isolé a été rappelée à plusieurs reprises depuis 2013 à notre direction et au ministère, qui ont chacun fait mine de la redécouvrir à chaque fois.

De plus, dès la décision du gouvernement de relever légèrement les grilles d'agents C et B de la fonction publique, nous avons demandé qu'à minima la grille enquêteurs soit relevée dans les mêmes termes.

Les deux améliorations doivent donc pour nous se succéder : d'abord le relèvement de la grille comme pour les autres agents ayant une faible rémunération, et ensuite la réponse à notre revendication salariale légitime eu égard aux exigences professionnelles de ce métier ; du fait de l'inflation, nous demandons aujourd'hui que la prime d'agent isolé soit de 150€ par mois.

- Le ministère et l'Insee ont répondu à l'automne 2014 qu'une modification de la grille nécessitait forcément une réouverture de la circulaire, et renvoyé vers une négociation au sein de l'Insee ;
- Au vu de la volonté manifeste de la direction de prendre son temps et de pas avancer sur ce dossier nous estimons que la grille doit évoluer par décision ministérielle, et ne pas attendre les délais que la direction de l'Insee entend gagner en freinant les négociations salariales.
- Nous rappelons, afin de ne pas perdre de temps supplémentaire, que les chiffrages, notamment de nos revendications salariales ont déjà été faits en 2013...

Nous organiserons prochainement une conférence téléphonique des représentant-e-s enquêtrices et enquêteurs élu-e-s afin de faire le point.

Rapport de l'inspection générale sur la qualité des enquêtes ménages et prix

Nous avons souligné à quel point ce rapport est inacceptable, dans le fond comme dans la forme. Voici l'analyse que nous avons présentée en séance.

En terme de données et champs étudiés

- Le rapport étudie le taux de réussite des enquêtes, et les temps Adt de passage d'entretien, relevés par Capi. La qualité d'une enquête ne se limite pas à ces indicateurs : leur seule étude est même un choix structurant dans la mesure où il va limiter par la suite les analyses aux prétendus comportements des acteurs qui réalisent la collecte. Il en limitera évidemment les propositions. L'utilisation privilégiée de cet indicateur, même lorsque celui des ENA (enquêtes non attribuées) est disponible, montre un angle d'attaque particulier : la responsabilisation individuelle des enquêteurs sur les résultats.
- Biais notable pour une analyse objective, les autres acteurs de la production des enquêtes ménages et prix n'apparaissent pas : concepteurs, informaticiens, coordination de la DG... Si leur absence du rapport les met à l'abri des critiques auxquelles les autres n'échappent pas, elle empêche d'étudier précisément leur rôle et les problèmes qu'ils rencontrent inévitablement ;
- Sur les acteurs, aucun état des lieux des directions régionales : un classement de ces dernières est proposé, sans qu'il soit nuancé par un minimum d'état des lieux (effectifs, charge de travail...);
- Rien sur les conséquences en terme de qualité sur les indicateurs produits en sortie d'enquêtes ou prix : c'est une lacune importante dans la mesure où tant du côté ménages que prix, des études ont été faites récemment (présentées par le département des méthodes statistiques en juin 2013 en GT), qui étaient plus complètes que l'étude de 2007-2008 annexée dans le rapport.
- Rien sur les difficultés objectives rencontrées sur le terrain. Si effectivement les données manquent et que le rapport le reconnaît, à notre sens il aurait fallu recueillir une analyse qualitative des acteurs de cette collecte pour analyser leurs réponses. Un rapport de l'IG ne devrait donc pas se limiter à la seule analyse de données constituées. Et la seule réponse face à cette situation ne peut être, comme la direction le fait avec les données individuelles Adt : « on va créer de nouvelles données ».
- Même remarque sur les difficultés rencontrées dans l'organisation de la collecte : s'il n'y a pas de données chiffrées sur les calendriers, sur l'affectation des FA, sur la gestion simultanée d'enquêtes (et relevés de prix) aux temporalités différentes, un retour des acteurs dans les bureaux sur les difficultés rencontrées aurait sans doute permis une analyse et peut-être des propositions.
- Toutefois, même l'analyse statistique est lacunaire puisque la moyenne est l'indicateur préféré du rapport, avec peu d'analyses de dispersion.
- Enfin, il n'y a aucun état des contraintes rencontrées par les différents acteurs (là encore, pas de chance, il n'y a pas de données constituées !) Pourtant ces derniers auraient sans doute à dire à la fois sur ces contraintes (parfois du fait de l'organisation du travail choisie par la direction nationale) et sur les efforts faits pour trouver des solutions. Examiner ce qui a fonctionné ou n'a pas fonctionné. Au final le rapport ne s'appuie même pas sur des travaux engagés dans des groupes de travail, mais sur des paroles glanées ici ou là, sans véritable efficacité.

Sur la façon dont l'analyse est écrite

Nous avons souligné à quel point la rédaction était insultante pour les agents dont le travail a été examiné sous une loupe peut empathique : « situation mauvaise », « mauvaise planification ». « résultats médiocres », « tous les indicateurs sont au rouge », « évolution négative » (des performances individuelles)... les enquêtrices et enquêteurs étant suspectés de ne plus travailler aussi bien sans incitation financière, et les agents des Dem et Prix de ne pas avoir suffisamment su bien les gérer.

Le rapport se prévaut de quelques éléments contrebalançant ces situations en disséminant les pages de quelques unes des difficultés expliquant les taux de réussite étudiés : l'impression générale n'en demeure pas moins d'un jugement général très négatif : il ne suffit pas d'un petit coup de polissoir pour atténuer les coups de griffes.

La comparaison entre DR montre les meilleures et les plus mauvaises, celles qui ont des résultats « dignes » de tel ou tel groupe. Cette classification gratuite (elle ne permet aucune analyse ni aucune proposition) ne sert qu'à diviser.

Le rapport, pas à une contradiction près, établit les bons et mauvais points, et propose (n°19) que les équipes soient enfin « efficaces et solidaires »... ! De toutes façons, il n'y a pas de facteur explicatif pour les « bonnes DR », donc même pour elles, le mérite n'est pas bien grand.

Si toutes les DR sont méprisées, la DR Île-de-France en particulier fait l'objet d'une stigmatisation systématique sur ses résultats et ses pratiques. Les agents de cette DR s'interrogent sur l'animosité dont font preuve les missionnaires à leur égard, sans prise en compte des efforts déployés et de la charge de travail supportée depuis plus de deux ans.

Sur la charge de travail non attribuée. Si ce sujet est intéressant, la façon de le présenter (50 ETP « non utilisés mais payés » : gaspillés en quelque sorte) simplifie à outrance le problème, et choisit encore une fois l'angle d'attaque qui permet de mettre en avant les constats négatifs.

En revanche, complètement complaisant avec la direction nationale, il omet tous les éléments de contexte où cette dernière a une responsabilité dans les dysfonctionnements :

- Refus de publication de la note sur les congés, pendant une année entière, laissant se débrouiller les Dem et sites prix et assumer leurs décisions ;
- Aucune mention du peu de cas fait pendant des années (cela a changé depuis peu, mais sans résultat pour l'instant) sur les difficultés d'entrée dans les immeubles et pour l'obtention du pass Vigik ;
- Certaines comparaisons ironiques sont difficiles à accepter : un enquêteur n'a « même pas pris la peine de rédiger un manuel à l'usage de son remplaçant » : outre le fait que son temps de travail n'est pas censé le permettre, on a vu au niveau de la direction nationale des dossiers non documentés, concernant les NCEE. Si pour notre part nous ne nous permettons pas d'en faire mention en temps habituel, la différence de traitement entre « simple agent » et « responsable hiérarchique » ne peut que choquer dans le rapport.
- Le rapport se permet de critiquer le Sar d'une DR qui n'a pas été en mesure de fournir certaines données du fait d'erreurs réalisées : aucun commentaire par contre sur les responsabilités du fait que la direction a refusé de mettre en œuvre des moyens nécessaires pour constituer des bases historiques, que ce soit sur la période avant NCEE, ou sur la période qui a suivi.

Sur quelques recommandations choquantes

On ne listera pas le nombre de passages choquants de ce rapport. On ne pourra même pas le faire pour les 21 recommandations, cela serait trop long.

Nous nous limiterons aux commentaires des plus inacceptables, dans le contenu ou la formulation :

N°17 : « ...faire des retenues sur salaire en cas de travail non fait dans le cas d'insuffisances notoires et récurrentes ». Outre que cette proposition est illégale, il est inadmissible que des IG qui gagnent plus de 12 000 € par mois se permettent de proposer de baisser encore la rémunération d'enquêteurs qui n'est pourtant pas brillante (le Smic, en début de carrière, et 1 400 € nets mensuels avec 10 ans d'ancienneté, pour un temps complet).

N°8 : « mise en place d'avenants d'augmentation temporaire de quotité en cas de surcharge ponctuelle ». Outre encore une fois qu'il n'y a a priori pas de support légal pour une telle mesure, elle sous-tend l'idée développée dans le rapport : il faudrait que les contrats soient à temps incomplet en régime courant, pour permettre l'augmentation de quotité en période de surcharge et pour rendre les remplacements plus faciles. Pour nous c'est inadmissible : l'employeur doit fournir un cadre d'emploi permettant qu'un salarié ne soit pas à la recherche permanente d'autres boulots pour vivre.

N°19 : « revoir à moyen terme l'organisation des Dem-prix afin de créer des équipes solidaires et efficaces ». Même si le fond aurait pu être positif, le simple fait qu'aucun relecteur de la direction n'ait perçu que cette phrase pouvait également sous entendre qu'actuellement les équipes sont inefficaces et pas solidaires, est consternant (nous avons dû expliquer à la direction que le mot « créer » signifiait « mettre en place quelque chose qui n'existe pas »).

N°10 : « augmentation de la qualification des Dem-prix mais pas nécessairement leur effectif » : en clair, vous ferez plus avec moins, mais avec des agents un peu plus capables : il est inadmissible que la direction ait pu laisser passer un tel jugement sur tous les agents qui ont réussi à gérer les collectes jusqu'à présent !

N°12 : « rallonger la période d'essai » des contrats. Hors de question de notre côté. Ou alors à une seule condition : la CDIisation doit être obtenue en 1 an et non pas en...6 ans !

N°5 à 7 : le suivi individuel et a posteriori des temps Adt est inacceptable. Outre qu'ils ne représentent qu'une petite partie du travail (l'entretien), cela laisse supposer que toutes les questions d'accession aux enquêtes, le travail qualitatif effectué n'est pas important. En outre cela ouvre la brèche à un flicage individualisé important.

N°1 : mise en place d'un interlocuteur unique dans les Dem : il n'est pas possible d'exiger qu'un agent ait les connaissances nécessaires sur toutes les enquêtes ! De plus attention, il ne faut pas que les Dem/prix aient à nouveau à gérer les problèmes administratifs.

On ne reviendra pas sur les propositions d' « amélioration salariale » : introduction de RDM (réduction de durée moyenne d'un échelon), qui sont limités par quotas. Pour une enquêtrice en début de carrière cela voudrait dire qu'au lieu de passer de l'indice 314 à 318 en deux ans elle passerait en deux ans moins un mois...

Ou sur le passage en catégorie 1 : le nombre de places étant limité à une douzaine par an, le fait de passer un examen est effectivement très motivant... !

On ne commentera pas non plus les souhaits d'amélioration ne s'appuyant ni sur un constat ni sur des préconisations précises (il faut « réduire les goulets d'étranglement » n° 15), ou ceux préconisant des solutions déjà mises en place : certaines propositions sont acceptables sur le fond si ce n'est sur la forme de la rédaction, cependant elles ne forment ni un tout cohérent, ni ne sont forcément en rapport avec les constats du rapport...

Suite à nos remarques le secrétaire général et le chef de l'inspection générale ont soutenu que le contenu du rapport était de qualité, et mis au défi notre délégation de relever quelque mot que ce soit dans le rapport qui valide notre jugement : pour eux le travail accompli est très important et bien documenté, le travail des agents sur le terrain a été reconnu et les constats sont « objectifs ».

Si les autres syndicats ont, contrairement à nous, noté la qualité du rapport, nous avons en revanche tous été unanimes pour reconnaître que le titre ne pouvait convenir : il ne s'agit pas d'un rapport sur la qualité des enquêtes ménages et prix, mais sur la qualité des travaux réalisés par les Dem et sites prix, et par les enquêtrices et enquêteurs.

Le sujet réel du rapport est d'ailleurs plutôt : « est-ce que les NCEE ont produit des comportements différents (et donc une efficacité moindre des acteurs de la collecte d'enquêtes et relevés de prix) des agents Dem/Prix et enquêtrices et enquêteurs ». Même si la réponse, à la surprise des rapporteurs, semble être non...cette réponse n'est peut-être que temporaire puisque les « comportements n'avaient pas encore eu le temps d'évoluer ».

Pour nous ce rapport est finalement révélateur de la difficulté de la direction à accepter un changement important, c'est -à-dire l'octroi de droits pour les salariés, et la nécessité de s'y adapter. Le rapport n'a pas su s'extraire du passé et de la « souplesse » du paiement à la pige. On le voit dans les appréciations ironiques sur la prise en compte des déplacements dans le temps de travail, ou sur la proposition d'octroyer des contrats à temps incomplet du fait que le « temps utile » (le seul qui soit jugé comme tel), est celui de la collecte et est limité chaque jour. Ou alors avec une erreur manifeste concernant la circulaire NCEE (même pas lue ?), sur soi-disant deux jours de repos consécutifs obligatoires.

La direction a jugé bon de laisser pour dernières lignes du rapport: « si la situation...des taux de réussite ne s'améliorait pas...il faudrait évidemment réfléchir à diverses formes d'externalisation, plus ou moins partielles ou complètes ». Toutefois la direction n'a heureusement pas osé faire figurer cette pseudo-conclusion dans les recommandations...

Nous sommes convaincus que le recours à la sous-traitance (acteurs publics ou privés) dont les modalités de collecte et traitement des données demeurerait inconnues pour l'Insee est un danger. C'est au contraire en questionnant les modes de production qui déterminent ou influent sur la qualité des résultats qu'un institut montre son professionnalisme.

Au final nous souhaitons que la direction nationale prenne la pleine mesure de la limite du rapport, et qu'en tant que direction nationale elle propose un plan d'actions reposant sur des études plus factuelles, reposant sur les expériences de tous les acteurs de la réalisation des enquêtes ménages et prix. Notamment il faudra :

- Identifier toutes les contraintes extérieures (réponses des enquêtés, difficultés sur le terrain, liens avec les commanditaires...), et les contraintes intérieures pesant sur tous les acteurs (concepteurs, informaticiens, équipes DG, équipes locales, enquêteurs) afin de mieux repérer les solutions possibles ;
- Effectuer une enquête difficultés de collecte qui permettra de faire un point précis des problèmes rencontrés sur le terrain ;
- Refaire le point sur le contenu des formations générales ;
- S'appuyer sur les conclusions des groupes de travail en cours, et s'assurer d'avoir des groupes transversaux permettant aux différents acteurs d'échanger sur les difficultés transversales (et notamment que les choix faits pour un des acteurs n'aient pas des conséquences non anticipées sur les autres!).

La direction a donné **quelques pistes pour le plan d'actions à mettre en place**, que nous nous ferons détailler :
Faire le point sur les groupes de travail actuellement en cours, étudier le problème spécifique de la gestion conjointe Dem/Prix, améliorer la gestion des temps de travail non utilisés, mieux suivre la collecte, mettre en place un plan d'accompagnement des nouveaux, expérimenter la sous-traitance des recrutements et voir si certaines situations se prêtent à l'étendre, travailler sur une harmonisation des questionnaires.

Points non traités en séance

Loi Sauvadet : étude sur la titularisation

Nous avons à plusieurs reprises demandé l'étude de l'application de la loi Sauvadet (rétroactivité à mars 2012, agents concernés par une possibilité de titularisation).

La direction vient de répondre par écrit, sur le point de la titularisation, en...demandant un rapport de l'inspection générale. Le rapport devrait être rendu dans le cours du 1^{er} trimestre 2015.

Il était temps ! Alors que les ministères et leurs directions devaient faire ce travail dès la sortie de la loi...

« valeur » de 7h00 de la journée de congé maladie dans Chester

La direction a enfin fourni un document préparatoire expliquant un minimum le fonctionnement de Chester. Pour la première fois donc, nous pouvons accrédi-ter le fait qu'il n'y a pas, comme pour les autres agents de l'Insee, l'équivalent du retrait d'un jour de RTT par une réinjection de charge de travail de 7h30 : le calcul de la direction est donc arithmétiquement juste en nombre d'heures.

Mais il n'est pas égalitaire avec les autres agents, pour qui le mode de calcul du retrait d'un jour de RTT est régi par une circulaire de la fonction publique en explique les modalités.

Nous demanderons donc l'application de ces modalités pour les enquêtrices et enquêteurs, c'est-à-dire, une journée de RTT doit être retirée par paliers : à chaque cumul de 15 jours ouvrés de maladie, un jour de RTT doit être retiré.

La méthode actuelle du « retrait en continu » par la valorisation de la journée maladie à 7h00 au lieu de 7h30 doit être stoppée.

Points sur lesquels la direction n'a toujours pas répondu

La durée de la réunion n'a encore une fois pas permis de traiter l'ensemble des dossiers. Nous en traiterons donc une partie lors du CTR du 19 mars du fait que le prochain GT sur le dossier enquêteurs est prévu seulement le 2 juin.

Montants prélevés sur les rémunérations

- La **différentielle hors déplacement** a été largement amputée, voire supprimée, sans explication. **Nous avons demandé des explications (lors de la CCP de février) et que des informations individuelles soient envoyées aux agents concernés : pas de retour ;**
- **Pas de retour non plus sur des informations aux agents ayant des problèmes de trop perçus.**

Nous pouvons apprécier l'attention de la direction à ces problèmes !

Avancée d'Opale / Capi 3G - nouvelles agglos prix

Nous avons demandé une discussion sur les projets Opale, Capi3G, ainsi que sur les nouvelles agglos prix (remontée des sites, conséquences sur les enquêtrices perdant des zones de travail, étude de proposition de nouveaux travaux...)

Demande d'informations sur l'avancée de la collecte

Certaines DR mettent en place de suivi d'enquêtes en exigeant le remplissage de tableaux hebdomadaires par enquêtrices et enquêteurs. Nous rappelons que le sujet a été évoqué en CTR en septembre 2013 sur Capi 3G : les envois d'informations sur l'avancée de la collecte ne sont pas ni systématiques ni obligatoires. Pour nous, ce travail nouveau d'envoi de tableaux n'a pas été discuté en comité technique, il ne doit pas être donné !

Actualités : droits sociaux

Le nouveau décret de sécurité sociale n°2015-86 en date du 30 janvier 2015, abaisse les seuils déclenchant le bénéfice des indemnités en cas de maladie (ainsi que maternité et invalidité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant) : de 800 à 600 heures sur les 12 mois précédents, et de 200 à 150 heures sur les 3 mois précédents. En clair, les agents ayant un contrat à 40% pourront désormais être indemnisé-e-s en cas de maladie.

Nous continuerons pour notre part à réclamer des contrats à minimum de 50% (sauf en cas de demande expresse de l'agent) car le déroulement de carrière dans la grille est fortement ralenti en cas de quotité inférieure à 50%.

Calendrier :

- 19 mars : Comité technique de réseau
- 25 mars : CHSCT-S enquêteurs à Paris
- 2 juin : GT NCEE circulaire

A Paris le 13 mars 2015