



## Déclaration Liminaire des élus CFDT et CFTC au CTR du 10 décembre 2020

Madame la Présidente du CTR,  
Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

L'ordre du jour de ce dernier Comité technique de réseau Insee de l'année 2020, aura été fortement allégé en l'absence de retour du Ministère sur le télétravail, le RIFSEEP des A+ et les lignes directrices de gestion des promotions. Il ne reste plus qu'un échange sur le budget 2021, le vote des lignes directrices de gestion mobilité légèrement modifiées et le vote de la circulaire enquêteurs avec une petite revalorisation de leur rémunération.

La CFDT et la CFTC demandent que les échanges sur les LDG promotions, la circulaire télétravail et le passage au RIFSEEP des A+ ne tardent plus au risque d'impacter encore plus les conditions de travail et la carrière des agents.

### **Circulaire enquêteurs**

Dans le cadre du contrat pluriannuel budgétaire de l'Insee avec Bercy, 900 000 € ont été bloqués pour les enquêteurs pour la période de 2019 à 2021.

Pour l'année 2020, 514 000 € ont été utilisés. La mesure catégorielle proposée pour 2021 sera plus faible, elle représente environ 1/3 du budget initialement prévu pour l'année. Elle permet d'augmenter de 0.6 point l'indemnité d'agent enquêteur de 7,6 à 8,2% du traitement brut.

Face à cette proposition bénéficiant plus aux enquêteurs ayant les indices les plus élevés, la CFDT et la CFTC demandent une revalorisation des grilles indiciaires, en particulier pour les bas échelons.

La mesure catégorielle versée en 2022, viserait une prime spécifique basée sur le nombre de logements et points de vente à enquêter situés dans un quartier prioritaire de la ville. Pour la CFDT et la CFTC, cette mesure bénéficierait surtout aux enquêteurs travaillant en zone urbaine. Une mesure bénéficiant à l'ensemble des enquêteurs serait plus juste.

La CFDT et la CFTC demandent également que le passage au grade d'enquêteur expert soit rendu plus attractif, soit en revalorisant les grilles indiciaires soit en modifiant les règles de reclassement d'enquêteur à enquêteur expert.

En effet, à ce jour, un enquêteur avec 10 ans d'ancienneté qui réussirait l'examen d'enquêteur expert verrait son indice majoré augmenter de seulement trois points : une augmentation bien faible et décevante par rapport au travail et à l'implication demandés par la préparation de l'examen.

### **Budget 2021**

Pour les échanges autour du budget et des effectifs de l'année 2021, la Direction nous a transmis un document présentant essentiellement l'évolution de la maquette budgétaire sans entrer dans le détail par direction et catégorie avec des données chiffrées non mises à jour avec les dernières décisions.

La CFDT et CFTC déplorent l'appauvrissement des documents constaté au fil des dernières années. Les moyens financiers et humains sont essentiels à l'accomplissement des missions de l'Institut dans de bonnes conditions.

Nous souhaitons disposer de documents permettant de mieux visualiser les impacts financiers et humains des différentes décisions pour un prochain groupe de travail, mis à jour avec le décalage de l'enquête annuel de recensement de 2021.

La CFDT et la CFTC rappellent leur demande de maintien d'une partie de la prime de supervision relative à l'activité de pré-collecte. Elle devrait apparaître dans les documents budgétaires, tout comme le RIFSEEP des A+.

Des discussions ont repris en 2020 en administration centrale sur la revalorisation du RIFSEEP des B et C. Nous demandons qu'il en soit de même à l'Insee.

Nous demandons la mise en place sans plus tarder, de l'indemnité pour les frais engagés par les agents en situation de télétravail comme le prévoit la loi.

Enfin la CFDT et la CFTC réitèrent comme chaque année leurs demandes :

- de stopper les suppressions d'effectifs voire d'augmenter les effectifs comme le montrent les besoins de plusieurs équipes.
- en parallèle d'augmenter le nombre de places dans les différentes voies d'accès dans tous les corps et grades de l'Insee, en particulier par les voies internes.

### **Lignes directrices de gestion mobilité**

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions paritaires ont instauré l'obligation de produire des lignes directrices de gestion des mobilités, tout en supprimant l'examen des demandes des agents au sein des CAP et CCP, en arguant une augmentation de la transparence.

En mars dernier, les élus du CTR ont voté unanimement contre les LDG mobilité de l'Insee, en mettant en avant les effets négatifs sur la carrière des agents de cet important recul du dialogue social national. Force est de constater après presque une année sans CAP et CCP mobilité que nos craintes se confirment.

La priorité absolue du profil sur tous les autres critères et l'exclusion des organisations de tout échange sur le schéma global des demandes de mobilités n'ont pas permis de vérifier leur totale prise en compte.

L'information lapidaire donnée aux agents ne nous a pas rassurés sur la transparence voulue avec ces LDG.

Les bilans des campagnes de mobilités fournis ne contenaient aucune information sur les priorités.

Trop de postes se retrouvent sur la PEP avant même la publication de l'ensemble des postes au sein de l'Insee, alors qu'ils pourraient intéresser les agents de l'Insee et trop peu de publicité en est faite en interne.

Les entretiens de mobilités mis en place en mars déshumanisent les échanges du fait d'un formalisme excessif. En effet, l'agent peut se retrouver parfois face à son responsable hiérarchique accompagné du CPP, voire de la CPAR et du N+2. Ce formalisme donne un sentiment de pression plus grande exercée sur l'agent, comme certains nous le remontent déjà.

À ce CTR, la Direction soumet au vote des élus deux nouveaux paragraphes qui seraient rajoutés dans les lignes directrices de gestion des mobilités au sein de l'Insee. Ceux-ci ne nous rassurent nullement :

- Les durées de postes maximales inscrites pour l'encadrement supérieur dans ce projet sont peu contraignantes puisque les personnes concernées peuvent repostuler sur leur propre poste.
- Et le profil est utilisé comme argument absolu pour ne pas donner suite aux candidatures des agents Insee postulant sur les postes mis à la PEP.

**La CFDT et la CFTC rappellent leur demande de pouvoir disposer de statistiques détaillées sur les demandes de mobilité (arrivées et départs par établissement et par priorité) à la fin de la période de saisie des vœux, afin d'avoir une vue d'ensemble des demandes sans pour autant rompre la confidentialité des données nominatives.**

**Elles demandent l'organisation de réunions d'échanges documentées avec l'ensemble des élus à cette occasion.**

En visio, le 10/12/2020