Déclaration liminaire des élus CFDT et CFTC
Comité Technique de Réseau
du 7 décembre 2021

Ce mardi 7 décembre 2021 se tient le dernier Comité Technique de Réseau d'une année encore bien compliquée pour les agents et les représentants du personnel de par les bouleversements engendrés par une crise sanitaire et ses effets sur l'économie.
Nous y traiterons en première partie de sujet enquêteurs, du Rifseep des administrateurs et inspecteurs généraux et du bilan du télétravail, puis dans une seconde partie des questions Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Grilles enquêteurs
Les discussions de 2021 programmées sur les mesures salariales enquêteurs qui devaient aboutir à ce CTR par le vote de nouvelles grilles indiciaires sont percutées par l'inflation durable observée depuis plusieurs mois. Dans le cadre d'un budget de 900 000 € alloués aux mesures salariales «enquêteurs» en 2019, 300 000 € restent à consommer. Or, la revalorisation du SMIC du 29 septembre 2021 a entraîné la remontée des indices des premiers échelons à l'indice 340 dès octobre 2021. Celle à venir du 1er janvier 2022 fera certainement encore remonter l'indice de ses premiers échelons. Ainsi, cette revalorisation risque de rendre caduque la grille qui est soumise à l'avis des élus ce jour, au moins pour les deux voire trois premiers échelons.
De plus, une discussion étant lancée au niveau Fonction publique sur les grilles des agents de catégories B et C, il sera donc nécessaire de revoir les grilles des enquêteurs dès l'aboutissement des discussions et de programmer un CTR exceptionnel sans tarder en début d'année 2022.

La CFDT et la CFTC rappellent leur demande d'affecter le budget de 300 000€ alloués pour des mesures salariales en dehors des revalorisations du SMIC, y compris celle prévue en janvier 2022.
La CFDT et la CFTC demandent qu'au moins 4 points d'indice soient ajoutés pour chaque échelon, après prise en compte des revalorisations du SMIC. Cette hausse devra permettre aux agents en bas de grilles indiciaires de ne plus rester coller au SMIC, sans entraîner de tassement des grilles enquêteurs.

La CFDT et la CFTC demandent également de réduire la durée des échelons comme cela est prévu pour les agents de catégorie C.
Dans la mesure où les contractuels ne bénéficient pas de la GIPA et que la réforme des retraites prévoit un report de l'âge légal de départ à la retraite, la CFDT et la CFTC demandent l'ajout d'un échelon 9 dans la grille des experts. Cela évitera aux agents enquêteurs déjà arrivés à l'échelon 8 terminal de voir leur rémunération bloquée trop longtemps bien avant leur départ à la retraite.

Voie d'accès à la catégorie 1 enquêteur
La Direction va enfin intégrer la seconde voie d'accès au grade d'enquêteur expert que nous demandons depuis 2013 et cela, en partageant le nombre de places à parts égales avec l'examen professionnel également à notre demande.
Pour la CFDT et la CFTC, c'est une première victoire dans l'équité de traitement des enquêteurs avec les autres agents.
Cependant, l'équité n'est pas totale puisque les enquêteurs n'ont comme seul critère que le mérite, tandis que les agents de catégorie C ont l'ancienneté, tout comme les contrôleurs 2ème classe pour le passage en contrôleur 1re classe. La CFDT et CFTC demandent d'intégrer le critère de l'ancienneté comme critère prépondérant pour le passage en catégorie 1 par Liste d'Aptitude.

Enfin, pour parfaire l'équité avec les agents de bureau, la CFDT et la CFTC demandent que soit rappelé aux évaluateurs qu'aucun quota n'est prévu pour les agents, ni pour les enquêteurs sur les appréciations générales. Cet argument ne peut pas être avancé pour ne pas attribuer un « excellent » (ni celui de l'obligation de « faire tourner » la bonne appréciation).

Pour 2022, la CFDT et la CFTC rappellent leur demande de mettre sur la table de discussion des conditions d'emploi des enquêteurs, les conditions de la Cdisation et l'indemnité de travail au domicile. Elle demande que soit relayée au Ministère la demande de mise en place de la subrogation pour tous les contractuels, ainsi que la revalorisation des taux de remboursements des frais kilométriques et la suppression des barèmes.

RIFSEEP
Les administrateurs et les inspecteurs généraux vont être les derniers agents à basculer dans le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP après de nombreux échanges avec Bercy.
La CFDT et la CFTC regrettent que les barèmes des primes ne soient pas communiqués en toute transparence comme c'est le cas pour les autres catégories garantissant ainsi un traitement équitable des agents.
Elles rappellent leur demande de revalorisation de l'IFSE des agents de catégories B et C mise en place depuis plus de 4 ans.

Télétravail
La CFDT et la CFTC rappellent qu'elles demandent à aboutir à court terme à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel comme c'est déjà le cas dans plusieurs directions du Ministère :
Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, combinés avec au moins 12 jours de télétravail flottants par an, dans la limite de 3 jours par semaine en moyenne mensuelle. Nous souhaiterions donc savoir quand sera revue cette circulaire afin de respecter l'accord Fonction publique.

Le bilan chiffré qui nous a été transmis ne permet pas de tirer de leçons précises de la mise en œuvre du télétravail pérenne à part qu'il fut massivement plébiscité, 91 % des agents en bénéficiant actuellement.
Nous souhaiterions qu'une enquête qualitative, élaborée en coopération avec les organisations syndicales, soit menée auprès des agents au 1er semestre 2022, et ponctuée par un GT thématique. Nous demandons que celui-cit soit suivi par un CTR de mise à jour de la circulaire avec l'accord Fonction et l'accord ministériel en cours de construction (proches aidants, femmes enceintes, jour fixe, jour flottant ..)
Des éléments de réponses à nos demandes historiques : formation, possibilité de travail sur site distant dans d'autres établissements du Ministère, audit fin des applications métiers sont toujours attendus.
Ce sujet structurant et dépassant largement les murs de l'Insee demande à être traité avec sérieux.

CTR HSCT
Pour le CTR en Format HSCT, la CFDT et la CFTC souhaitent mettre l'accent sur deux sujets : l'insertion des personnes en situation de handicap et les résolutions des tensions entre agents.

Alors que les actions de sensibilisations se multiplient (Bercy, duoday, e-formation), nous sommes toujours autant alertés voire plus, par des agents en situation de handicap qui éprouvent des difficultés dans leur carrière. Ils se voient balader dans les mobilités, dans leur évolution de carrière ou tout simplement dans leur quotidien. Leur alerte auprès de la Direction ou des instances dédiées sont mises sous le tapis.
L'Insee a certes atteint le taux d'emploi légal, mais les encadrants doivent réellement prendre en compte le handicap des agents pour adapter leur poste, qu'ils en aient connaissance par le biais d'une RQTH ou pas.

La CFDT et la CFTC sont donc satisfaites que la DMC instruise le sujet des suivis de carrières et de la mobilité des personnes handicapées. Elles demandent que cette instruction aboutisse à des actions concrètes.
Par exemple, un encadrant ne devrait pas pouvoir renvoyer un agent de son poste à moins de 3 ans d'occupation, hors sanction disciplinaire prononcée par la CAP.
Nous demandons un questionnement qualitatif des personnes handicapées sur leur ressenti sur les postes, sur le management, sur leur intégration dans leur équipe et la prise en compte de leur handicap dans leur quotidien.

Les documents du CTR et les retours que nous avons des équipes vont tous dans le même sens : les tensions sont de plus en plus nombreuses mais ne sont pas toutes prises en charge.
En 2021, 12 unités ont été accompagnées pour 80 agents, contre 8 unités et 25 agents en 2020. c'est déjà beaucoup, mais cela ne couvre certainement pas toutes les situations de tensions que nous connaissons dans les services informatiques, le CEI, les SNDI, la Corse, les Dem et sites prix, les SAR, les pôles, en tension en raison de management inadapté à la situation actuelle ou ceux en tension du fait d'une charge de travail alourdie par les départs (CEFIL, démission, non renouvellement de contrat) ou par des charges mal réparties.
Les actions se sont multipliées pour prendre en charge ces situations. Ce qui est présenté semble bien sur le papier. Cependant, force est de constater que sur le terrain, les situations ont empiré. Les prestataires choisis manquent de neutralité par rapport aux différentes parties et indiquent ne pas pouvoir tout retranscrire. Les sensibilisations et formations aux RPS n'ont pas modifié les habitudes de management inadaptées.
Nous souhaitons donc profiter de ce CTR HSCT pour vous alerter sur plusieurs situations.

Nous n’allons pas vous parler en propos liminaire de toutes les situations qui sont en train de dégénérer en arrêts de travail faute d’être entendue et prise en charge sérieusement par l’encadrement intermédiaire ou supérieur.

Nous vous demandons d‘engager rapidement des actions afin que toutes ces équipes retrouvent un cadre de travail serein.

Montrouge, le 7 décembre 2021