



Déclaration liminaire des élus CFDT et CFTC au CTR du 30 juin 2022

Monsieur le Président du CTR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce jeudi 30 juin 2022 pour se prononcer sur l'alignement de l'IMT des agents de l'Insee sur celui des agents de la DGFIP, sur la refonte du compte rendu de l'entretien professionnel et sur la liste d'aptitude pour le passage en catégorie 1 enquêteur. Le RSU et la réorganisation du DRH seront également examinés.

Rémunérations agents et enquêteurs

Suite à la demande insistante des élus d'engager des mesures salariales, la Direction a proposé une augmentation de l'IMT pour tous les agents de l'Insee calculée sur celle de la DGFIP à 106,76€ (valeur depuis 2018).

Même si cela ne représente qu'une dizaine d'euros par mois, la CFDT et la CFTC acceptent cette proposition.

Nous demandons sa rétroactivité au 1^{er} janvier 2022 et que les futures hausses de l'IMT au sein du Ministère soient également appliquées aux agents de l'Insee sans délai.

Nous demandons l'ouverture des négociations sur le RIFSEEP des B et C qui auraient dû commencer dès l'année dernière.

Nous demandons la revalorisation des grilles des enquêteurs compte tenu de leur écrasement depuis la hausse du SMIC de mai. Nous demandons leur indexation sur les grilles des B et C.

Lors de la réouverture de la circulaire, nous vous demandons d'intégrer l'indemnisation du travail à domicile et de revaloriser les autres indemnités et primes des enquêteurs.

Nous demandons enfin la revalorisation des salaires des contractuels A, B, C, afin d'y intégrer l'inflation et la hausse de l'IMT.

La CFDT et la CFTC rappellent leur revendication salariale Fonction publique :

Une revalorisation conséquente du point d'indice (au moins d'inflation annuelle) et son indexation sur l'inflation sont nécessaires. La hausse de 3,5 % annoncée par le Ministre de la Fonction publique est insuffisante, surtout si le point d'indice est à nouveau gelé pour plusieurs années et que les grilles sont maintenus en l'état.

La refonte des grilles des agents de la Fonction publique doit se faire sans attendre plus longtemps avec :

- Un indice majoré minimum pour le 1^{er} échelon du 1^{er} grade de la catégorie C équivalent à au moins 120% du SMIC,
- Un indice majoré minimum pour le 1^{er} échelon du 1^{er} grade de la catégorie B équivalent à au moins 140% du SMIC,
- Un indice majoré minimum pour le 1^{er} échelon du 1^{er} grade de la catégorie A équivalent à au moins 160% du SMIC.

LA catégorie 1 enquêteur

En 2021, la Direction a accepté la mise en place de la deuxième voie d'accès à la catégorie 1 des enquêteurs, la Liste d'Aptitude. Elle a accepté de réduire les durées d'accès à 6 ans par concours et à 8 ans pour la liste d'aptitude et elle accepte de prendre en compte l'ancienneté comme critère de sélection mais qu'à 70 %. La Direction a même accepté de monter la part des enquêteurs de catégorie 1 à 20 % avec le recrutement de 2022.

La CFDT et la CFTC sont donc satisfaites de voir leurs revendications se concrétiser enfin en 2022 après 9 années passées à les réclamer, mais nous rappelons aussi notre demande que l'ancienneté soit le seul critère de passage.

Pour votre projet, nous demandons confirmation qu'à valeur professionnelle égale, ce soit l'ancienneté qui prime.

Nous rappelons notre demande de transparence sur les passages de grade et de corps, y compris pour les enquêteurs. Cela doit se concrétiser par l'intégration de la fiche de candidature dans le dossier de l'agent, avec sa proposition ou non et son rang de classement, le cas échéant. Par ailleurs, le CREP doit indiquer si l'agent est considéré comme apte à occuper des fonctions du grade supérieur.

Refonte du CREP

La CFDT et la CFTC signalent qu'il y a une réelle attente des agents, évalués ou évaluateurs, sur une évolution du processus de l'entretien professionnel en particulier par rapport à son utilisation pour les passages de grades et de corps. Il s'agit donc de prendre le temps de réaliser cette refonte et de s'assurer que le but de l'objectivité sera bien atteint. Il serait opportun de constituer deux groupes l'un d'évalués et l'autre d'évaluateurs pour tester le projet avant de le lancer en grande nature.

Nous constatons que la Direction a pris en compte beaucoup de nos propositions pour faire évoluer le support de l'entretien professionnel afin de le rendre plus objectif pour une utilisation dans le cadre des LDG promotion. Nous attendons cependant encore des modifications concernant la partie « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » et sur la notion de "sens du collectif" afin de rendre ce nouveau dispositif réellement plus objectif.

La partie « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » n'est quasiment rempli que pour les agents où cela est obligatoire, alors que beaucoup d'agents occupent des postes de niveau supérieur à leur grade. Donc si la refonte du CREP abouti dans la transparence, nous demandons le remplissage systématique de cette partie au moins pour les agents éligibles au passage au choix. Ce qui devrait être plus facile qu'avant en se basant sur les grilles de compétences rempli par l'évaluateur.

Concernant le sens du collectif défini comme "avoir de bonnes relations professionnelles avec ses collègues", il reste flou et ne correspond ni à sa définition de faire passer l'intérêt de l'institut avant le sien, ni à ce qui est indiqué dans les fiches de postes (savoir travailler en équipe). De plus, trop souvent, nous constatons un manque d'accompagnement des équipes et des encadrants où des tensions se développent. Cette compétence pourrait donc se retourner contre les agents des équipes en tension. Ainsi, la CFDT et la CFTC n'approuvent pas la compétence sur le sens du collectif tel qu'il est défini.

Enfin, si ce nouveau support se met en place, nous demandons une formation systématique de tous les évaluateurs et évalués à ce nouveau processus, et en particulier à la reconnaissance des compétences agents. À la fin de la campagne, un bilan comparatif évalués évaluateurs devra être réalisé et discuté en dialogue social.

Organisation du DRH

Concernant l'organisation du DRH et plus largement la gestion des ressources humaines, la CFDT et la CFTC s'inquiètent du manque d'effectifs, ainsi que de compétences permettant de répondre aux missions juridiques et surtout d'accompagnement des agents.

Nous demandons de bien informer les différents publics de cette réorganisation et plus largement de qui fait quoi dans toute la sphère RH.

Après les restructurations décidées par la Direction dans le cadre de la réforme territoriale, la gestion des ressources humaines va, encore une fois, être au centre de profondes réorganisations avec la refonte des formations et de la scolarité, la réforme de la haute Fonction publique et la recherche de baisse d'effectifs.

La CFDT et la CFTC demandent que la mission sur les SGF ainsi que celle sur la mutualisation des SAR soient mises à l'ordre du jour d'un prochain groupe de travail. Nous demandons également un point sur les discussions sur le prochain contrat budgétaire pluri annuel et les baisses d'effectifs envisagées par l'insee

RSU

La CFDT et la CFTC signalent que la transmission tardive des tableaux du Rapport Social Unique n'a pas permis de les étudier correctement. La Direction doit veiller à respecter l'envoi des documents au moins 8 jours avant la date des réunions.

Ce rapport social unique ne comprend plus certaines informations ou moins de détails que dans l'ancien bilan social en particulier sur les concours et examens professionnels et les historiques des différents indicateurs. Nous demandons que ces informations soient à nouveau disponibles. La distinction entre les agents de catégorie C et les enquêteurs n'est pas toujours faite, ne permettant pas l'analyse des indicateurs. Nous demandons de plus à disposer rapidement d'éléments sur la rémunération dans le RSU afin de pouvoir suivre les évolutions depuis 2021, année de forte hausse de l'inflation et de chevauchement des grilles des B et C.

Ce rapport contient maintenant des indicateurs du bilan santé au travail, à savoir le nombre de signalements. Il sera important d'en suivre l'évolution compte tenu de leur niveau élevé. Nous notons d'ailleurs avec intérêt, la prochaine diffusion de deux notes à tous les agents sur les tensions interpersonnelles. Ainsi, l'ensemble des agents seront plus à même d'agir en cas de difficultés relationnelles, qu'ils soient encadrants ou pas.

Sur ce RSU, la CFDT et la CFTC peuvent faire les mêmes alertes que pour les précédents bilans sociaux sur la baisse des effectifs, sur la part des femmes et sur les écrêtages.

Les baisses d'effectifs ont un impact de plus en plus important sur la bonne réalisation des missions de l'institut et sur la santé des agents. Il est temps de les stopper et de recruter.

Nous demandons des actions pour augmenter la part des femmes dans les corps supérieurs. L'image d'un Institut ayant 81 % de femmes parmi les enquêteurs et 68 % parmi les agents C, mais seulement environ 32 % de femmes chez les agents A+ est peu attractive pour les femmes.

Les écrêtages se stabilisent à près de 27 000 heures en 2021, comme en 2020. Le télétravail et la mise en place du forfait pour une partie de l'encadrement dissimulent potentiellement près de 40 000 heures écrêtées par an, soit environ 25 ETPT, sur la base de 2019.

La CFDT et la CFTC demandent la réouverture des discussions sur les cycles de travail pour ouvrir la voie à la semaine de 4 jours pour ceux qui le voudraient.

À plusieurs reprises dans le rapport, il est indiqué l'absence de textes réglementaires liés au télétravail. Or l'accord télétravail ministériel a été validé le 16 juin. La CFDT et la CFTC demandent sa déclinaison, sans attendre GT sur le bilan du télétravail du 13 décembre 2022.

Nous demandons en particulier la modification de la circulaire Insee sur l'organisation du télétravail et le nombre de jours de télétravail fixes et flottants dès 2022.

Et nous demandons l'ouverture d'une discussion sur la charte du temps et du droit à la déconnexion dès 2022.

À Montrouge, le 30 juin 2022