



EMPLOI DES ENQUÊTEURS

CIRCULAIRE D'EMPLOI ET NOUVELLES GRILLES

LA CFDT A VOTÉ POUR LA NOUVELLE CIRCULAIRE D'EMPLOI DES ENQUÊTEURS QUI A ÉTÉ ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ LE 3 DÉCEMBRE EN DIALOGUE SOCIAL. CELLE-CI SERA APPLIQUÉE À PARTIR DE JANVIER 2025. VOICI LES CHANGEMENTS ATTENDUS :

CIRCULAIRE
D'EMPLOI DES
ENQUÊTEURS,
DÉCEMBRE 2024



AVANT	MAINTENANT
CDI possible seulement après 6 ans	CDI possible à la fin du premier contrat de 3 ans, mesure à confirmer après avis favorable du comité de direction
La CFDT est satisfaite de cette avancée et continuera de demander un CDI au bout d'1 an.	
Résidence administrative chez l'enquêteur → Pas d'indemnité pour le travail à domicile → Pas de remboursement des repas si l'enquêtrice ou l'enquêteur travaille et habite la même commune ou une commune limitrophe	Résidence administrative au siège de la DR → Une indemnité de télétravail dans les mêmes conditions que les agents de bureau → les déplacements entre domicile et résidence administrative font l'objet d'une convocation et d'un ordre de mission
La CFDT est satisfaite de l'obtention d'une indemnité pour le travail à domicile dite 'de télétravail', mais demande que celle-ci ne soit pas plafonnée pour les enquêtrices et enquêteurs. Elle considère que la mise en place de cette indemnité doit être faite de manière automatique et transparente pour les enquêtrices et enquêteurs, sans que ceux-ci n'aient à déclarer de jours précis de télétravail. La CFDT sera vigilante pour que les enquêtrices en enquêteurs puissent être remboursés de leurs frais professionnels quel que soit leur lieu d'habitation. Elle demande toujours une revalorisation des frais kilométriques.	
CET seulement selon certaines règles de fonctionnement (dépassement de quotité ou raison de service)	CET accessible dans les mêmes conditions que les agents de bureau : les jours de congés non pris peuvent être déposés sur le CET dans une limite de 10 jours par an dès 15 jours déposés.
Le changement interviendra après le basculement des enquêteurs dans le logiciel Sirhius, soit en janvier 2026 pour la campagne des CET de 2025. Pour la CFDT cela marque de la fin de l'opacité du fonctionnement des CET pour les enquêtrices et enquêteurs. Elle demande qu'une note soit adressée aux RH des Divisions des Enquêtes Ménages et enquêteurs dès le 1er trimestre 2025 pour les informer de ce changement.	



AVANT	MAINTENANT
<p>Indemnité enquêtes difficiles :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 75 euros forfaitaires non proratisés en fonction de la quotité → Une part liée au volume d'activité : 2 euros / fiches adresse <p>Indemnité pour organisation de collecte :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 480 euros forfaitaires proratisés en fonction du nombre de mois travaillés mais pas de la quotité → Une part liée au volume d'activité confiée : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 1 euro / unité d'enquête en face à face ↳ 0 euro / unité d'enquête au téléphone ou internet ↳ 2 euros / journée de tournées prix terrain ou équivalent internet ↳ 2 euros / journée de tournées de cartographie dans les DOM ↳ 2 euros / journée d'activité liée au recensement 	<p>Fusion des deux indemnités en une seule et augmentation de la part liée au volume d'enquêtes.</p> <p>Indemnité activité de collecte :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 550 euros forfaitaires proratisés en fonction du nombre de mois travaillés, mais pas de la quotité → Une part liée au volume d'activités confiées : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 1,50 euro / unité d'enquête en face à face ↳ 0,75 euro / unité d'enquête au téléphone ou internet ↳ 3 euros / journée et 1,50 euro / demi-journée de tournées prix terrain ou équivalent internet ↳ 3 euros / journée de tournées de cartographie dans les DOM ↳ 3 euros / journée et 1,5 euro / demi-journée d'activité liée au recensement
<p>La CFDT espère que la mise en annexe des montants de ces indemnités permettra une revalorisation plus aisée et régulière pour tenir compte des évolutions du métier et de l'inflation.</p>	
<p>Indemnité d'agent enquêteur : 8,2 % de la rémunération de base brute</p> <p>Indemnité quartier prioritaire : 2 % de la rémunération de base brute</p>	<p>Fusion des deux indemnités et augmentation pour la catégorie 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 10,2 % de la rémunération de base brute pour la catégorie 2 → 17 % de la rémunération de base brute pour la catégorie 1
<p>La CFDT est satisfaite de cette avancée qui devrait rendre plus attractive la catégorie 1 en l'éloignant du haut de grille de catégorie 2 et constitue une réelle augmentation de la rémunération.</p>	
<p>Pour les CDD correspondant à un besoin permanent seulement, conservation de l'ancienneté sur présentation de justificatifs dans les 6 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 1/2 de l'ancienneté acquise dans le privé → 3/4 de l'ancienneté acquise dans le public 	<p>Pour les CDD correspondant à un besoin permanent ou temporaire, conservation de l'ancienneté sur présentation de justificatifs dans la 1ère année :</p> <ul style="list-style-type: none"> → 3/4 de l'ancienneté acquise dans le privé ou le public
<p>Cette prise en compte de l'ancienneté aux 3/4 quel que soit le secteur et avec un délai rallongé pour la prise en compte est un progrès.</p> <p>La CFDT est satisfaite de cette avancée mais elle considère que la reprise d'ancienneté devrait se faire également après une interruption de contrat et une ré-embauche éventuelle.</p>	
<p>Passages en catégorie 1</p> <p>Pas de seuil de promotions en catégorie 1</p> <p>Pas de minima du volume de promotions au titre de l'examen professionnel.</p>	<p>Le nombre de promotions en catégorie 1, fixé par le directeur général, ne peut être inférieur à 26</p> <p>Le nombre de promotions au titre de l'examen professionnel représente au moins 1/3 du volume maximal de promotions pouvant être prononcées chaque année</p>
<p>Mobilité annuelle et mobilité « au fil de l'eau » coexistent.</p> <p>Les enquêteurs et enquêtrices restent prioritaires par rapport aux candidats externes, ceux recrutés en CDD ou CDI sont prioritaires face à ceux en contrat court.</p>	<p>Mobilité « au fil de l'eau » par le biais de publication de l'offre d'emploi en externe et en interne diffusée à l'ensemble des enquêteurs.</p> <p>Les enquêteurs et enquêtrices restent prioritaires par rapport aux candidats externes, ceux recrutés en CDD ou CDI sont prioritaires face à ceux en contrat court.</p>
<p>Les CDD pour des remplacements et ses éventuels renouvellements ne peuvent excéder 6 mois consécutifs.</p>	<p>Les CDD pour des remplacements et ses éventuels renouvellements ne peuvent excéder 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs</p>

Aucune mention de l'évolution des missions des enquêtrices et enquêteurs	L'Insee s'engage à privilégier le maintien dans l'emploi lors de l'évolution des missions, par le biais d'accompagnement s'il s'agit d'une opération de restructuration qui en est à l'origine.
Aucune mention de la notion de lissage	Le temps de travail des enquêtrices et enquêteurs à temps incomplet peut être lissé en fonction des contraintes liées aux collectes, sous réserve qu'ils ne s'y opposent pas formellement par un motif dûment justifié

La CFDT considère que le temps partiel pour les enquêtrices et les enquêteurs doit leur permettre une seconde activité si c'est leur choix.
 Pour être compatible, la charge de travail doit pouvoir être lissée et non s'accumuler sur quelques mois, empêchant notamment les activités à horaires fixes en parallèle.
 Ainsi, la CFDT estime que la durée maximale hebdomadaire de travail doit être appréciée au regard de la quotité de travail si l'enquêtrice ou l'enquêteur le souhaite.
 Pour des raisons évidentes d'organisation et de charge mentale, la CFDT estime que l'ensemble des enquêtes confiées (prix, enquêtes ménages et RP compris) doit être au maximum :

- de 3 pour les enquêteurs et enquêtrices avec une quotité inférieure ou égale à 50%.
- de 4 pour les enquêteurs et enquêtrices avec une quotité comprise entre 60-70%.

LES NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

CATÉGORIE 1						
AVANT				MAINTENANT		
ÉCHELON	DURÉE	IM 2024	MONTANT BRUT	DURÉE	IM 2025	MONTANT BRUT
9	-	552	2 717,50 €	-	552	2 717,50 €
8	4 ans	520	2 559,96 €	3 ans	520	2 559,96 €
7	4 ans	489	2 407,35 €	3 ans	489	2 407,35 €
6	3 ans	464	2 284,27 €	3 ans	464	2 284,27 €
5	3 ans	439	2 161,20 €	3 ans	439	2 161,20 €
4	3 ans	418	2 057,81 €	3 ans	418	2 057,81 €
3	3 ans	400	1 969,20 €	3 ans	400	1 969,20 €
2	2 ans	382	1 880,59 €	2 ans	391	1 924,89 €
1	1 an	374	1 841,20 €	1 an	384	1 890,43 €

CATÉGORIE 2						
AVANT				MAINTENANT		
ÉCHELON	DURÉE	IM 2024	MONTANT BRUT	DURÉE	IM 2025	MONTANT BRUT
14	-	481	2 367,96 €	-	481	2 367,96 €
13	4 ans	455	2 239,97 €	4 ans	455	2 239,97 €
12	3 ans	440	2 166,12 €	3 ans	440	2 166,12 €
11	3 ans	425	2 092,28 €	3 ans	425	2 092,28 €
10	3 ans	412	2 028,28 €	3 ans	412	2 028,28 €
9	3 ans	393	1 934,74 €	3 ans	393	1 934,74 €
8	3 ans	380	1 870,74 €	3 ans	390	1 919,97 €
7	3 ans	376	1 851,05 €	2 ans	387	1 905,20 €
6	3 ans	373	1 836,28 €	2 ans	385	1 895,36 €
5	3 ans	372	1 831,36 €	2 ans	383	1 885,51 €
4	2 ans	371	1 826,43 €	2 ans	381	1 875,66 €
3	2 ans	371	1 826,43 €	2 ans	379	1 865,82 €
2	1 an	371	1 826,43 €	1 an	377	1 855,97 €
1	1 an	370	1 821,51 €	1 an	375	1 846,13 €

La CFDT demande encore un effort de la direction avec une baisse de l'échelon 3 et 4 de 2 ans à 1 an et de l'échelon 8 de 3 ans à 2 ans pour les grilles de catégorie 2.
 Les agents C atteignent un indice 400 au bout de 13 ans, les enquêteurs ne l'atteignent qu'au bout de 18 ans. Avec la baisse de la durée de ces 3 échelons, les enquêteurs atteindraient l'indice 400 après 15 ans.

La CFDT regrette que la Direction refuse d'appliquer une rétroactivité de la grille au 1er janvier 2024, au moins en ce qui concerne les nouvelles anciennetés d'échelon.
 Malgré le rejet de certaines demandes par la Direction, beaucoup d'avancées ont pu être obtenues pour les enquêtrices et enquêteurs de l'Insee, en termes d'augmentation de rémunération mais aussi de conditions d'emploi (perspective de CDIsation après 3 ans) : c'est pourquoi la CFDT a voté favorablement pour l'adoption de cette circulaire.
 Elle continuera à défendre les enquêtrices et enquêteurs pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération.