



## **Nautille, les CDIisations, la titularisation Sauvadet...**

Compte rendu du GT NCEE 25 septembre 2018

**Le devenir des charges de travail avec le nouvel échantillon Nautille donne lieu à des contorsions impossibles : estimer les baisses de charge pour des enquêtrices et enquêteurs à partir de 2021, alors que l'outil pour le faire ne sera mis en œuvre qu'au premier semestre 2019, que cela se passe sans tenir compte de l'échantillon d'agglomérations dans lequel la collecte des Prix est réalisée (le nombre d'enquêtrices et d'enquêteurs bi-réseaux est important) et que quelques informations (cartes peu précises) ont été données dans certaines régions mais pas dans toutes !**

**Pour la titularisation par la loi Sauvadet la direction répond favorablement pour que les postes des agents qui seront titularisé-e-s, le soient dans leur région d'origine.**

**Pour la question des frais de déplacements, la direction répond ne pas avoir d'éléments supplémentaires du ministère.**

**Notre mobilisation est donc toujours justifiée !**

### **Nouvel échantillon (Nautille)**

Ce dossier avait déjà donné lieu à d'âpres discussions en juin dernier. Il a de nouveau donné lieu à des constats de désaccords, et des difficultés de compréhension de méthode. Notamment la direction ne pourra pas tester la charge de travail occasionnée par les futurs échantillons avant la fin du premier semestre 2019. Les estimations réalisées actuellement ne le sont que sur une partie des enquêtes (en vis-à-vis) et avec une imputation sur les temps de déplacement.

Cela nous semble léger de prendre des décisions sur des estimations et non de réels échantillons. La direction répond qu'elle a visé uniquement les enquêtrices et enquêteurs pour lesquels elle estimait ne pouvoir proposer aucune charge de travail minimum. Pour 2 agents, la direction estime pouvoir proposer du travail dans une région limitrophe. 5 autres agents ne seront plus concerné-e-s en 2021 (retraite, réussite concours cette année). Cela aboutit à 18 enquêtrices et enquêteurs (10 en CDI, 8 en CDD), travaillant encore en 2021, dont la résidence personnelle serait « loin de toute zone » en 2021.

Nous rappelons que l'information a été faite de manière très disparate selon les régions, avec carte projetée en réunion mais pendant un temps très court, avec une définition souvent floue...mais parfois pas montrée du tout ! La direction nationale se défend d'avoir donné des consignes : force est de constater qu'elles ne sont pas respectées et pour cause !!!

A notre demande la direction a transmis, après la réunion, un état des lieux « des 18 » par région :  
1 à Besançon, 1 à Bordeaux, 2 à Limoges, 3 à Lyon, 1 à Marseille, 6 à Montpellier, 1 à Poitiers, 1 à Reims, 2 à Toulouse.

Rappelons nos revendications sur le dossier du nouvel échantillon :

✓aucun-e enquêtrice ou enquêteur ne doit perdre son travail, ni tout ou partie. Donc ni licenciement ni baisse de quotité.

✓pour parvenir à cela, l'étude à venir sur les cas individuels doit permettre à l'Insee de faire des propositions d'aménagements sur les zones, et de proposer des travaux supplémentaires permettant de combler les éventuelles baisses de quotité.

✓nous demandons la diffusion des éléments cartographiques ainsi que les éléments nécessaires aux Dem pour faire les investigations nécessaires au niveau individuel (simulations fines des échantillons...)

### **CDIsations**

En juin dernier la direction avait annoncé ne pas vouloir CDIser certain-e-s enquêtrices ou enquêteurs arrivant à 6 ans de CDD en 2019, en anticipation d'une baisse de charge en 2021.

Nous avons rappelé l'illégalité de ce projet.

La direction avait néanmoins annoncé dans les documents préparatoires, que sur 47 enquêtrices et enquêteurs concerné-e-s elle souhaitait ne pas en CDIser 8 (dont 1 en départ prochain à la retraite, mais nous n'avons pu savoir si ce départ était fait avec un nombre d'annuités suffisant, la direction faisant une estimation sur les 62 ans, alors que quand les annuités manquent les agents peuvent rester plus longtemps) au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

A nos questions, la direction s'est défendue d'anticiper des baisses de charges, renvoyant vers les directions régionales pour l'appréciation individuelle. Mais elle n'avait pas d'éléments probants expliquant comment elle pouvait licencier des agents présents dans le réseau depuis 6 ans, et se réveiller au bout de tant de temps pour juger leur travail insuffisant. C'est pour nous inacceptable !!

Elle a fini par donner les régions concernées en séance et le nombre d'agents : 3 à Saint-Quentin-en-Yvelines, 1 Lille, 1 Toulouse, 1 Marseille, 1 Rennes.

Par ailleurs nous avons posé la question des droits à chômage : la direction a répondu que oui sans doute les enquêtrices et enquêteurs le toucheraient, mais elle n'était visiblement pas sûre de cette affirmation.

### **Clarification CCDO / CCD**

La direction nationale a fait modifier la circulaire concernant les conditions d'embauche selon les différents types de contrat. Cependant, depuis le printemps 2018 il y a toujours une confusion en région, entretenue par le mauvais emploi des termes par la direction nationale.

Nous rappelons que les CCDO ne peuvent être faits que pour des travaux supplémentaires, non habituels.

Pour un remplacement d'un-e enquêtrice ou enquêteur en congé maladie sur une zone pérenne (qui donne lieu à des besoins « permanents »), c'est un CDD qui doit être utilisé !

### **Titularisation par la loi Sauvadet**

18 enquêtrices et enquêteurs se sont inscrit-e-s pour prétendre au bénéfice de la loi Sauvadet. Les examens auront lieu début octobre. Nous avons demandé à ce que la direction anticipe les réussites de ces agents et permette l'ouverture de postes de catégorie C dans la région où ils et elles travaillent.

La direction répond avoir décidé de le faire dans toutes les régions.

Nous notons cette décision avec satisfaction : en effet lors de la précédente campagne de titularisation la direction n'avait pas voulu procéder ainsi ce qui avait occasionné des abandons à la réussite du concours du fait des conditions exigées, et des déménagements difficiles pour d'autres (parfois Dom-métropole!).

## Mesure salariale 2019

La direction annonce avoir négocié comme elle s'y était engagée, une mesure salariale spécifique pour les enquêtrices et enquêteurs. En 2019 la somme sera de 300 000 € comme en 2018 (c'est une mesure pérenne, donc la mesure de l'année précédente est bien un acquis, auquel s'ajoute celui de cette année).

La direction ne propose cette année pas de prime au mérite, projet qu'elle avait été obligée de retirer de son projet devant notre désapprobation du principe l'an dernier.

Elle propose en revanche une prime spécifique (500 € annuels) pour les enquêtrices et enquêteurs d'Île-de-France, afin de répondre au rapport sur la qualité des enquêtes franciliennes notant la faiblesse de la rémunération dans une région au coût de la vie élevé. Le montant global (63 000€) serait prélevé sur les 300 000 € de la mesure totale.

Chaque échelon de la grille aurait son indice majoré de 4 points.

Nous relevons la pertinence d'une mesure spécifique sur le coût de la vie en Île-de-France (même si dans certaines villes d'autres régions le logement est cher aussi!), qui existe aussi pour les agents fonctionnaires. Toutefois nous demandons que cette mesure n'empiète pas sur la mesure générale destinée à tout le réseau, et qu'elle soit prise sur un budget à part.

Nous rappelons que la rémunération de tou-te-s les enquêtrices et enquêteurs est toujours trop faible !

## Plan d'action enquêtes ménages en Île-de-France

Nous formulons plusieurs remarques :

- le rapport a été écrit sans travail réel de terrain avec les agents (bureau et enquêteurs) concernés ;
- il ne formule pas d'idée novatrices pour régler les problèmes ce qui montre qu'il n'y a pas de solution miracle qui n'aurait déjà été testée ;
- il est donc particulièrement dommage qu'à nouveau on fixe des objectifs individuels aux enquêteurs en mettant cela en avant comme un processus d'amélioration possible ;
- on constate toujours une mauvaise coordination entre les services de la direction générale, malgré la création de l'UPCEM, les problèmes de lissages de charge se résolvent en...abandonnant des enquêtes (exemple logement) ce qui n'est pas notre demande.
- La demande de collecte de « méta informations », coûteuse en temps sur le terrain, pour lesquelles les utilisations ne sont pas déterminées à l'avance, et sans utilité pour celles et ceux qui doivent les remplir, nous paraît toujours contreproductive. Nous revendiquons toujours une enquête difficiles de collecte pour mieux appréhender les retours du terrain.
- Les observations sur le groupe Maiol révèlent, malgré la bonne volonté qu'elles dégagent, la non application des consignes ministérielles sur les projets. Nous demandons depuis longtemps la prise en compte en amont des conséquences sur les conditions de travail des projets en cours.

Nous attendons en tout cas impatiemment la mise en place réelle du pass Vigik, et une Cdisation au bout d'un an...ces préconisations du rapport que nous soutenons !

## RGEM de fin d'année

Nous demandons que les RGEM de fin d'année n'aient pas lieu pendant la période électorale, de manière à ce que les heures mensuelles syndicales puissent avoir lieu de manière normale. Nous demandons également que ces heures mensuelles soient placées en milieu de journée.

La direction répond qu'elle a déjà fait passer la consigne pour la période électorale, certaines dates devraient être modifiées, et ne répond pas négativement pour l'heure syndicale en milieu de journée.



### **Campagne de mobilité**

Nous demandons le report de la réponse à la participation à la campagne de mobilité, le délai laissé étant trop court (une semaine). La direction répond qu'elle a déjà passé le message aux directions régionales qu'elle accepterait les candidatures même avec un peu de retard. Nous demandons que ce message soit clairement passé à tout le réseau (cela a effectivement été fait dans la foulée).

### **Informations administratives**

Nous demandons qu'une information soit faite sur les droits à cessation progressive d'activité ainsi que sur ceux du Dispositif Accompagnement, en particulier l'indemnité de départ volontaire dont ne peuvent bénéficier les agents situés à moins de 5 ans de l'âge légal de départ en retraite.

### **Vitesse de déplacement**

Nous demandons la prise en compte de la limitation de vitesse à 80 km/h dans l'estimation des temps de déplacement.

### **Capi 3G**

Nous redemandons le rapport d'audit sur le projet, que la direction avait promis en juin (envoyé depuis).

Le 4 octobre 2018

