



Déclaration liminaire des élus CFDT et **CFTC** au CTR du 3 avril 2019

Monsieur le Président du CTR,
Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce premier Comité Technique de Réseau de la mandature porte essentiellement sur le bilan des élections professionnelles de 2018 et sur le contrat budgétaire 2020-2022

Missions et contrat budgétaire pluriannuel

Le contrat budgétaire pluriannuel entre l'Insee, le Secrétariat général des ministères et la Direction du Budget fixe pour les années 2019 à 2022 les baisses d'effectifs à réaliser à l'Insee (67 ETP chaque année), la cible d'effectifs inscrite en loi de finances 2019, ainsi que la trajectoire budgétaire.

ETP	2018	2019	2020	2021	2022
Schéma d'emploi	-82	-67	-67	-67	-67
Plafond d'emploi	5308	5245	5178	5111	5044

En M €	LFI 2018	LFI 2019	2020	2021	2022
Autorisation d'engagement hors salaire	88 929 203	71 458 291	61 751 205	70 482 760	63 944 884
Crédits de paiement Hors salaire	79 485 755	69 932 905	64 264 223	65 880 452	66 814 878
Salaire hors	271 640 414	269 469 510	268 453 021	269 364 034	268 123 345

La CFDT et la **CFTC** rappellent que les importants projets en cours à l'Insee nécessitent un investissement conséquent en temps, en personnel et en moyens financiers avant leur stabilisation et la réduction de ces moyens.

Plusieurs projets nous ont déjà montré qu'il ne fallait pas supprimer les postes avant leur finalisation : le multimode avec l'arrêt brutal de CAPI3G, le REU avec le rappel en urgence de collègues en soutien et le recrutement de vacataires.

Ces perspectives de baisses d'effectifs et de moyens nous inquiètent.

La CFDT et la **CFTC** alertent la Direction sur les conséquences qu'elles auront sur les agents déjà éprouvés par la Réforme Territoriale .:

BRPP

La mise en œuvre du Répertoire Électoral Unique entraînera la reconfiguration des sites BRPP avec au final une baisse de 50 ETP en 2019. Or les suppressions de postes dans les sites ont commencé dès l'année dernière. Celles-ci ont généré une explosion de la charge dans les sites BRPP et dans les PIC. Vous avez pris très tardivement la décision de rajouter des renforts et de procéder à l'embauche de vacataires mais pas sur l'ensemble des sites. Encore aujourd'hui les agents sont surchargés. Il ne faut donc pas aller trop vite à fermer les postes des sites BRPP.

PIC - SIRENE

Le REU a révélé la situation tendue des Pôles Insee contact, mais également rappelé celle des sites Sirene. Ce sont les points d'entrée obligatoires des usagers de l'Insee. Il y a de nombreuses insatisfactions du fait de difficultés pour les équipes Insee à rendre le service attendu en particulier pour Sirene. Les difficultés des sites Sirene sont toujours aussi importantes. Afin d'éviter des transferts entre le CSSL et ces sites, il faut mettre les effectifs suffisants au Pôle Sirene Association. La CFDT et la **CFTC** demandent une réflexion sur une réorganisation des PIC et une stabilisation de l'organisation Sirene pour faciliter le travail des agents et mieux satisfaire notre mission de service public.

Nautille

Une baisse de 50 ETP dans le champ des enquêteurs est prévue avec la mise en œuvre des nouveaux zonages, du multimode et des données de caisse en 2021. La CFDT et la **CFTC** demandent le maintien des quotités contractuelles des enquêteurs encore en activité en 2021 et demandent également de veiller à une bonne répartition de la charge de travail.

SAR

La Réforme Territoriale a conduit à une diminution globale des effectifs SAR de 10 %. Les agents des SAR expriment tous leur difficulté à travailler dans cette nouvelle organisation et à réaliser l'ensemble de leurs missions cependant que vous envisagez encore de diminuer les effectifs SAR de 28 ETP d'ici 2022... ce n'est pas envisageable !

SED

Surprise ! Les SED subiront une baisse de 30 ETP entre 2019 et 2022 alors que ceux-ci sont considérés par la Direction comme l'image de marque, l'avant-garde de l'Insee. Les demandes des acteurs régionaux seraient en baisse du fait de la Réforme Territoriale !

Pourtant le besoin d'informations sociales et sociétales est des plus important compte tenu des évolutions en cours.

L'Insee doit aussi travailler sa communication pour être plus accessible à tous les publics et éviter les contestations sur les données qu'elle publie.

Observatoire interne

L'observatoire interne ministériel souligne le mécontentement des agents quant à leur rémunération ou les possibilités d'avancement et de promotions, la montée du stress depuis 2 ans et toujours de grandes craintes sur l'avenir. Il est donc important que la Direction générale et les directions régionales donnent des signaux positifs pour les sujets sur lesquels elles ont la main.

Cantine

Plusieurs cantines de l'Insee rencontrent des difficultés dans leur gestion, en raison de la baisse des effectifs et de la baisse des subventions. Ces espaces sont des lieux de convivialité. En région nous en manquons cruellement.

La CFDT et la **CFTC** demandent que ceux-ci soient maintenus. Les établissements ne doivent pas être laissés seuls dans la gestion de leur association. Il est impensable d'avoir attendu l'accumulation de 100 000 € de dettes à Bordeaux pour réagir. De plus, le dispositif de subventions ne doit pas pénaliser les associations qui sont les mieux gérées.

Télétravail

Le télétravail et le travail sur site distant ont été déployés dans un cadre restreint au sein de l'Insee fin 2017. La CFDT et la **CFTC** rappellent leur demande d'une application totale de la loi. Les agents qui demandent à pouvoir bénéficier de 2 ou 3 jours de télétravail ne doivent pas essayer un refus sous prétexte que la circulaire Insee prévoit une montée en charge très lente .

Reconnaissance

Le système de reconnaissance des agents est de plus en plus compliqué à combiner avec les passages de grade, de corps et des taux de promotions en baisse.

Nous déplorons une insuffisance de reconnaissance pour les B et C et souhaiterions que chaque agent puisse bénéficier au moins 1 fois dans sa carrière d'une promotion (hors concours ou examen pro), comme le prévoit le protocole PPCR.

La rémunération des agents de niveau A et A+ est particulièrement floue. Il est difficile pour chacun de se situer au sein de son corps faute de transparence. Dans l'attente du déploiement du RIFSEEP, les SP ont été bloquées. Or le RIFSEEP des A et A+ semble être perdu dans les limbes. Même sans la mise en place d'un nouveau système de rémunération au mérite, il est nécessaire d'avoir une plus grande transparence du système d'attribution des primes

Evolution de carrière

La répartition des postes a fortement évolué avec la Réforme Territoriale et la baisse des effectifs. Certains postes identiques sont qualifiés différemment en fonction des régions.

Les agents devraient pouvoir dérouler leur carrière au sein d'un même établissement. Il est, par exemple, surprenant que dans certains établissements, il n'y ait quasiment pas de poste de A, on passe de B+ à A+.

Il est indispensable de revoir la cotation des postes et leur pyramidage au sein des établissements.

Contractuels

L'Insee emploie environ 950 contractuels, dont une centaine de contractuels de niveaux A, B et C et 850 enquêteurs et enquêtrices.

Les conditions d'emploi des enquêteurs sont régulièrement discutées en CTR, ce n'est pas le cas des autres contractuels.

Il est important de poursuivre le travail engagé sur la rémunération, les missions et le cadre de travail des enquêteurs dans la mesure où des évolutions sont attendues et que plusieurs points restent à éclaircir notamment sur le statut de la voiture personnelle et du domicile de l'agent dans le cadre de son activité professionnelle.

Au même titre que pour les enquêteurs, les conditions d'emploi des contractuels devraient également être discutées en CCP ou en CTR (règles de recrutement, conditions de renouvellement des contrats, rémunérations et évolution de carrières, mobilité, droits sociaux). Ceux-ci ne doivent pas être pénalisés dans leur carrière. La CDIisation des contractuels permettrait de conserver des compétences indispensables à l'Institut. Nous demandons un audit sur les conditions de travail des contractuels de niveaux A, B et C.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte l'ensemble de nos revendications et de les traduire par des engagements clairs.

Paris, le 3 avril 2019