

CSA du 18 juin 2026 : rémunérations, mobilités et charge de travail

Au préalable, rappelons que ce CSA ne comportait aucun point soumis à consultation des représentants du personnel. Les sujets inscrits à l'ordre du jour relevaient exclusivement de l'information ou du débat. Concrètement, cela signifie que les représentants du personnel pouvaient interroger l'administration, demander des explications, exprimer leurs analyses ou leurs désaccords, mais qu'aucun avis du CSA n'était sollicité et aucun vote n'était prévu sur les différents sujets abordés.

Le CSA du 18 juin a néanmoins donné lieu à plusieurs échanges nourris, notamment sur les questions de rémunération, de mobilité et de la charge de travail.

Déclaration liminaire des élu·e·s SUD CGT FO au CSASD de l'Insee Auvergne-Rhône-Alpes

L'ordre du jour de ce CSA nous conduit à aborder des sujets qui, au-delà de leurs aspects techniques, renvoient à des questions plus générales de reconnaissance du travail, de sens des missions et du service public, ainsi que de conditions d'exercice des agent·es et des agents.

Tout d'abord, alors que nous examinons aujourd'hui les principes d'attribution de la NBI, nous souhaitons rappeler que la question des rémunérations dans la fonction publique ne saurait se réduire à quelques primes ou bonifications.

Entre fin 2020 et fin 2023, les prix à la consommation ont augmenté d'environ 12 %, tandis que les rémunérations des agents publics n'ont connu qu'une revalorisation très limitée, entraînant une perte significative de pouvoir d'achat qui n'a jamais été véritablement rattrapée. L'augmentation régulière du SMIC conduit désormais à ce qu'un nombre croissant d'agents de catégorie C, mais également de catégorie B, voient leur rémunération garantie par le biais de l'indemnité différentielle. Cette situation illustre l'écrasement progressif des grilles indiciaires et le décrochage des rémunérations de la fonction publique par rapport au coût de la vie.

À force d'augmentation du SMIC sans refonte des grilles, celle de nos collègues des catégories C et B s'applatissent. La grille C1 est devenue complètement plate. En effet seul le dernier des 11 échelons est à un indice supérieur au smic. Les autres grilles de C et les grilles des B première et deuxième classe sont largement rattrapées par le SMIC sur leurs premiers échelons. Pendant ce temps, l'Insee redéfinit le Rifseep des Insed (administrateurs) avec des montants de prime de fonction qui peuvent s'élever jusqu'à 77 000 euros annuels. Sans compter l'augmentation des plafonds de CIA qui pourront désormais atteindre 33 000 euros. Indécent.

Lorsque les carrières stagnent ainsi et que les rémunérations se rapprochent toujours davantage du salaire minimum, c'est tout le sens des qualifications, des parcours professionnels et de la reconnaissance salariale qui est remis en cause.

Face à cette situation, nos organisations syndicales continuent de revendiquer une revalorisation immédiate du point d'indice, l'attribution de points d'indice pour l'ensemble des agents et une refonte complète des grilles afin de redonner du sens aux déroulements de carrière. Il est également urgent d'instaurer pour l'ensemble des corps le déroulement de carrière linéaire dont bénéficient aujourd'hui les administrateurs de l'Insee¹, en commençant par supprimer les obstacles à la carrière que constituent par exemple le deuxième grade de la catégorie B et le concours de B1. À l'heure où l'Insee embarque ses personnels dans la démarche CAP 2035, nous considérons que la rémunération des agents demeure le sujet numéro un.

¹ La direction nous fait remarquer que le déroulement de carrière des administrateurs (Insed) n'est pas totalement linéaire. On lui concédera « quasi-linéaire ».

Revenons désormais sur notre conception du rôle des instances représentatives du personnel. Nous avons souvent le sentiment que le dialogue social est appréhendé par l'administration comme peut l'être la conduite d'un projet administratif ou statistique : un projet est élaboré, des réunions sont organisées, chacun formule ses observations puis l'autorité hiérarchique arbitre et décide.

Ce n'est pourtant pas la logique des CSA et des formations spécialisées.

Les représentants du personnel ne sont ni membres d'une équipe projet, ni conseillers de la direction, ni co-décisionnaires. Ils représentent les personnels et exercent des prérogatives définies par les textes. Cela suppose la transmission d'informations complètes, un temps suffisant d'analyse, la possibilité de consulter les agents concernés puis, le cas échéant, la formulation d'avis dans le cadre des instances compétentes.

Il ne s'agit pas seulement de formalisme. Cela conditionne la qualité de l'exercice de nos mandats, le respect des prérogatives des représentants du personnel et, au final, la confiance que les agents peuvent accorder à leurs institutions représentatives.

S'agissant du programme de travail de la DR, nous souhaitons attirer l'attention sur un décalage qui apparaît régulièrement dans les documents transmis aux représentants du personnel : celui qui existe entre certains indicateurs de pilotage et le vécu réel des agents.

Ainsi, dans le programme de travail qui nous est présenté, il est indiqué que, pour le premier trimestre 2026, la charge de travail en ETP était compatible avec la ressource enquêteur disponible tout en reconnaissant l'existence d'une difficulté liée à la charge mentale ayant fait l'objet d'alertes auprès des maîtrises d'ouvrage.

Cette formulation illustre parfaitement les limites d'une approche exclusivement quantitative de la charge de travail. Une charge théoriquement compatible avec les effectifs disponibles est une charge malgré tout inadaptée si elle génère une dégradation des conditions de travail, une multiplication des tensions organisationnelles et une charge mentale devenue difficilement soutenable.

Nous attendons donc que les alertes formulées par les agents et leurs représentants ne se traduisent pas uniquement par des constats mais également par des mesures concrètes permettant de prévenir les risques professionnels et d'améliorer réellement les conditions de travail.

Un des axes forts du programme de travail que vous nous présentez consiste à être des « ambassadeurs » actifs de l'Insee auprès de ses différents publics.

Nous avons effectivement constaté cette volonté d'ouverture et de rayonnement extérieur. Nous nous étonnons toutefois que la seule organisation professionnelle dont les événements semblent mériter un déplacement de l'Insee soit également celle qui accueille désormais à bras ouverts l'extrême droite dans ses propres manifestations. Nous avouons avoir quelques difficultés à imaginer l'Insee consacrer autant d'énergie à tenir un stand lors d'un congrès de la CGT, de Force Ouvrière ou de Solidaires.

Cette singularité nous interroge d'autant plus que le MEDEF n'est pas un acteur neutre de la société civile. Il s'agit d'une organisation patronale qui porte un projet politique, économique et social fondé sur la remise en cause des droits sociaux, des mécanismes de solidarité collective et du périmètre même des services publics. Le MEDEF invite cette année en grande pompe le dirigeant argentin d'extrême droite Xavier Milei devenu célèbre pour ses attaques contre les services publics, les fonctionnaires et sa volonté revendiquée de « tronçonner » la dépense publique.

Nous combattons évidemment ce projet de société et la vision du service public qui l'accompagne. Nous doutons d'ailleurs que l'Insee lui-même sorte gagnant d'un programme dont les objectifs ressassés consistent à réduire toujours davantage les moyens et le champ d'intervention de l'action publique.

Derrière les questions de rémunération, de dialogue social, de charge de travail ou encore de rayonnement de l'institut, c'est finalement la même interrogation qui est posée : quelle reconnaissance l'administration accorde-t-elle au travail de ses agents, à leurs représentants et aux missions de service public qu'ils assurent quotidiennement ? Selon nos constatations : pas grand-chose.

Réponse de la direction à notre déclaration liminaire

S'agissant de notre interpellation sur la participation de l'Insee à un événement organisé par le MEDEF, la direction a justifié cette présence par la nécessité de communiquer auprès des représentants du monde de l'entreprise dans le cadre des évolutions de nomenclatures en préparation. Cette réponse appelle plusieurs remarques.

Nous n'avons jamais contesté le fait que l'Insee informe les entreprises des évolutions qui les concernent. En revanche, nous trouvons singulier qu'une administration de l'État choisisse pour cela de s'appuyer sur le MEDEF. Comme si un lobby patronal constituait naturellement le relais privilégié entre le service public statistique et les entreprises. Ce choix n'a rien d'évident. Le MEDEF ne représente ni toutes les entreprises, ni tous les employeurs, et encore moins l'intérêt général. Il porte des positions politiques, économiques et sociales parfaitement identifiées. C'est précisément pour cette raison que nous estimons légitime d'interroger ce choix.

Concernant notre intervention sur le RIFSEEP des administrateurs, la direction a répondu que la réforme en cours ne conduisait pas à une augmentation des montants de primes. Nous en convenons parfaitement. Ce n'était d'ailleurs pas le sens de notre intervention. Notre remarque portait sur le niveau même des primes envisagées, qui peuvent atteindre jusqu'à 77 000 euros annuels pour certains groupes de fonctions, alors même que les grilles des catégories B et C continuent de s'écraser sous l'effet des revalorisations successives du SMIC.

Mobilités : une opacité organisée depuis la loi de transformation de la fonction publique

La direction a présenté les résultats des campagnes de mobilité des catégories A et B.

Nous avons relevé et pointé plusieurs contradictions ou incohérences dans certaines affectations ou dans les arbitrages réalisés entre services.

Nous tenons cependant à rappeler un point essentiel : depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les représentants du personnel ne disposent plus d'aucune prérogative sur les mouvements de personnels. Les choix de mobilité relèvent désormais entièrement de l'administration sans obligation de transparence.

Nous ne souhaitons donc laisser croire à personne que les organisations syndicales auraient participé, de près ou de loin, à ces décisions. Les choix réalisés sont ceux de l'administration et de l'administration seule.

La direction a expliqué que ses décisions reposaient principalement sur les besoins des services et sur les compétences des candidats, tout en cherchant à satisfaire autant que possible les souhaits de mobilité exprimés par les agents.

Nous relevons toutefois que, contrairement aux besoins de service, les compétences invoquées pour justifier certains choix restent difficiles à objectiver. En pratique, elles reposent largement sur l'appréciation portée par l'administration et les encadrants. Ce ne sont donc pas tant les compétences réelles des agents qui orientent les décisions que la manière dont celles-ci sont évaluées et reconnues par la hiérarchie.

Cette situation renforce à nos yeux la nécessité de disposer de critères de mobilité plus transparents et plus facilement vérifiables par les agents concernés.

Nous continuons en effet à défendre un système de mobilité reposant sur des critères transparents, annoncés à l'avance, objectifs, mesurables et opposables à l'administration. Une telle organisation permettrait de limiter les phénomènes de mise en concurrence permanente entre agents qui se développent depuis plusieurs années.

NBI : des explications sur le dispositif mais pas sur les choix

Le débat sur la NBI a donné lieu à une situation assez révélatrice. Nous attendions de la direction qu'elle nous présente les critères qui fondent ses choix d'attribution des NBI, en particulier pour les NBI locales sur lesquelles elle est décisionnaire. L'administration nous a essentiellement présenté le fonctionnement général du dispositif : NBI nationales, NBI locales, modalités réglementaires, volumes disponibles, etc.

Ces informations sont utiles et mériteraient d'ailleurs d'être mieux portées à la connaissance des agents. Mais elles ne répondaient pas à notre question. La question n'était pas de savoir comment fonctionne la NBI en théorie. Elle était de savoir comment la direction utilise concrètement les marges de choix dont elle dispose : quelles fonctions sont privilégiées ? Quels services ? Quels critères ?

Face à cette demande de transparence, l'administration a expliqué qu'elle craignait de mettre en difficulté les agents bénéficiaires en rendant ces choix plus visibles. Nous entendons l'argument, mais il nous paraît discutable.

Les agents ne sont pas responsables de l'attribution des NBI, pas plus quand ils en bénéficient que quand ils y échappent. Les décisions sont prises par l'administration. Il nous paraît problématique de justifier simultanément un système reposant sur des arbitrages sélectifs et une absence de transparence sur les critères ayant conduit à ces arbitrages.

Cette logique rappelle celle qui existe déjà dans d'autres dispositifs d'évaluation avec le système des quotas : l'administration organise la mise en concurrence des agents mais refuse ensuite d'assumer publiquement les critères qui la fondent.

Programme de travail : des activités qui tiennent sous contrainte permanente

Nous n'avons pas de désaccord majeur avec les activités présentées. Elles apparaissent toutes utiles aux missions de l'institut et à l'exercice du service public statistique. Nous pourrions même considérer que certaines activités mériteraient d'être renforcées ou développées davantage. Le véritable sujet n'est donc pas celui des missions mais celui des moyens.

À la lecture du programme de travail et à l'aune des échanges précédents sur les effectifs, le sentiment qui se dégage est celui d'un institut qui fonctionne sous contrainte permanente et dont le programme de travail repose largement sur la gestion continue de ressources insuffisantes.

Enquêtes ménages : le débat sur la charge de travail et la charge mentale

C'est sur ce point que les échanges ont été les plus fournis.

Le document présenté indique que la charge de travail des enquêtes ménage du premier trimestre 2026 était compatible avec la ressource enquêteur disponible, tout en reconnaissant l'existence de difficultés importantes liées à la charge mentale.

La direction a longuement défendu l'idée qu'il n'existait pas de problème de charge de travail mais un problème de charge mentale. Nous contestons cette opposition.

Ce que l'administration qualifie de charge mentale correspond en réalité pour à du travail réel qui n'apparaît pas dans les outils de mesure : gestion des refus, adaptation aux situations rencontrées, arbitrages permanents, réorganisations, multiplicité des consignes, gestion des difficultés de terrain, etc. Le fait que ces activités soient difficiles à quantifier ne signifie pas qu'elles ne constituent pas du travail.

Nous refusons donc l'idée selon laquelle la charge mentale serait un phénomène distinct de la charge de travail. Elle en est au contraire l'une des manifestations lorsque l'organisation du travail devient trop contrainte. Cette question est d'autant plus importante que les enquêtrices et enquêteurs figurent parmi les catégories de personnels ayant le plus contribué à la baisse des effectifs de l'Insee au cours des dernières années.

Dans ces conditions, il nous paraît difficile de reconnaître simultanément l'existence de tensions croissantes, d'alertes répétées sur la charge mentale et de difficultés d'exercice du métier tout en affirmant que les effectifs demeurent parfaitement adaptés.

Transfert d'activité

Préalablement à l'instance, nous avons demandé à l'administration d'inscrire en questions diverses un point de méthode sur le projet de transfert des activités d'enquêtes ménages, de prix et de recensement de la population du département de la Loire, de Lyon vers Clermont-Ferrand. Afin que les consultations obligatoires des instances représentatives du personnel puissent avoir lieu dans de bonnes conditions, nous souhaitons notamment obtenir des précisions sur la nature exacte de la démarche engagée ainsi que sur son calendrier.

Ce qui ressort des échanges est que l'étude de faisabilité actuellement en cours de finalisation doit être considérée par l'administration comme une projection technique préalable et non comme le lancement d'un projet de transfert à proprement parler. Un premier groupe de travail de présentation de cette étude est prévu le 22 juin.

Nous demeurons toutefois interrogatifs quant à la distinction opérée entre « étude de faisabilité », « projet » et « décision ». Si l'administration insiste sur le caractère exploratoire de la démarche actuelle, celle-ci mobilise déjà des moyens importants, produit des scénarios d'organisation et nourrit des échanges à plusieurs niveaux de l'institution. Il subsiste donc à ce stade une certaine incertitude sur la place exacte de cette étude dans le processus de décision.

La direction a par ailleurs indiqué avec insistance que, quel que soit l'avis qui pourrait être formulé par le comité de direction local, une décision de cette nature relève exclusivement du comité de direction national de l'Insee.

Pour notre part, nous avons rappelé que si cette étude devait déboucher sur un projet de transfert, celui-ci devrait faire l'objet des consultations réglementaires des instances représentatives du personnel, avec le temps et la documentation nécessaires pour permettre aux élus de consulter les agents concernés et de formuler un avis éclairé.

Nous demandons donc que les consultations aient lieu après la rentrée de septembre si le projet se confirme. Nous reviendrons vers vous en temps voulu pour échanger sur ce sujet.

Annexe : revendications de nos élu·e·s nationaux CGT et SUD à propos d'Opale et de la charge de travail des enquêtrices et enquêteurs-agents

Nous intervenons depuis de nombreuses années sur la charge de travail, qu'Opale prend mal en compte.

Rappelant le début d'année catastrophique qu'a subie le réseau et les DEM, nous avons replacé le contexte général des moyens :

- Opale ne peut être un problème technique traité seul : il manque des effectifs pour effectuer la collecte, et les plannings d'enquête occasionnent des pics de travail quasi ingérables, au risque de souffrance au travail (et aussi de perte de qualité des enquêtes).
- Le travail du réseau a beaucoup changé ces dernières années et il y a nécessité de réfléchir aux modalités d'enquêtes, notamment avec le multimode, les difficultés particulières dues à l'augmentation de la part du téléphone.
- Il est grand temps d'être réaliste sur le temps administratif qui est dévolu aux enquêtrices et enquêteurs : nous demandons **un minimum de 4h par semaine pour une liste de tâches que nous avons listée (peut-être pas exhaustive!)**.

La direction annonce qu'elle répondra après décision du directeur général et consultation du guichet unique de Bercy (pour les conséquences en termes d'effectifs) pour les demandes de prise en compte de temps administratif. Un GT sur ce sujet sera programmé le 30 juin.

De plus des groupes de travail vont être mis en place d'ici l'automne sur :

les paramètres qui sont individualisés (quitte à essayer de les simplifier) : vitesses, taux de collecte territorialisés, temps de déplacement..., prise en compte des taux de collecte anciens pour l'attribution de la charge.

Les temps d'enquêtes et surtout les protocoles : notamment les enquêtes par téléphone : difficultés de bases d'annuaires et plus largement de prise de contacts. Une étude ergonomique pourrait aider à préparer une enquête méthodologique qui est prévue sur le « multimode libre » (qui a été proposée par la direction fin 2027).

Les temps de tournées les prix : notamment avec les évolutions de tournées de remplacements, de difficultés particulières sur certaines variétés,

La direction a semblé ouverte pendant la discussion, nous attendons maintenant des actes montrant un « desserrement » du temps de travail lissé par Opale. Seule cette traduction montrera que la direction a pris des décisions et pas juste émis de simples paroles.

Nos déclarations liminaires et interventions sur Opale

Nous allons faire des propositions sur le futur Opale (Agate) mais on ne peut pas prendre ce sujet séparément d'un contexte :

- Nous n'avons rien contre Opale en tant que tel, le problème c'est la surcharge de travail qu'on nous octroie à plusieurs reprises dans l'année. Ce début 2026 a été catastrophique et a occasionné une grande souffrance au travail pour les enquêtrices et enquêteurs. Nous avons été contraints de faire une fiche de signalement pour le notifier lors de la dernière FS le 10 mars 2026. Nous n'avons pas reçu de réponse à cette fiche de signalement.
- La programmation des enquêtes qui produit ces périodes de surcharge de travail est du ressort de la direction de l'Insee et n'a donné aucune amélioration de votre côté depuis plus de 20 ans que nous faisons cette demande. Nos collègues des Dem en pâtissent également.

En organisant les équipes de conception pour un lissage des calendriers, le problème de calcul de la charge serait sans doute moins conflictuel.

- Vous avez mis en place le projet Agate mais lors de la présentation qui a été faite en GT du 23 septembre dernier, il n'y avait rien sur le calcul de notre charge de travail. Or un des problèmes de fond est qu'Opale effectue un lissage de notre charge de travail estimée, sur des périodes longues qui ne correspondent pas à la réalité du travail que nous effectuons.
- enfin l'estimation de la quotité de travail dans Opale (doc n°2) date de 2014.

Or :

- la société a bien changé depuis, et l'approche des ménages s'est complexifiée : le repérage pour la préparation des enquêtes s'est considérablement alourdi
- la nature des enquêtes a énormément évolué avec le déploiement du multimode et l'augmentation du travail à domicile, impliquant une intensification du travail et l'augmentation de l'amplitude des journées.
- La construction du statut contractuel à partir de 2011 a peu à peu impliqué une normalisation de la position des enquêtrices et enquêteurs dans l'Insee. Mais cela n'a pas donné lieu à la reconnaissance du temps pour cela : temps administratif nécessaire aux tâches supplémentaires supportées par tous les agents de bureau, formations autres que métier, multiplication des supports de communication, échanges entre collègues enquêtrices et enquêteur et Dem, car il s'agit d'un travail collectif...
- La construction de ce statut en 2013 avait nécessité la traduction de l'ancien statut de pigiste pour entrer dans les 1 607 heures annuelles de travail. Opale (Chester à l'époque) et les calculs de temps de travail associés, faisaient partie d'une négociation globale avec contraintes budgétaires. Il faut garder cela en mémoire pour comprendre certaines mesures de temps qui paraissent aujourd'hui inadéquates (exemple flagrant : le temps interstitiel).

Liste de tâches des enquêtrices et enquêteurs non prises en compte et nécessitant un « temps administratif » pris en compte à l'instar des temps d'enquêtes (courrier transmis à la secrétaire générale en octobre 2025).

Suite à nos échanges lors du dernier GT de la FS du 7 octobre 2025, nous vous demandions une réponse concernant la non prise en compte du temps administratif des enquêtrices et enquêteurs dans Opale. Leurs conditions de travail depuis un certain nombre d'années se sont transformées en raison de la mise en place du multimode et de leurs échanges avec les DEM. Et très récemment avec notre entrée dans Sirhius.

Nous avons organisé un recensement auprès de nos collègues enquêtrices, enquêteurs de l'hexagone et des DROMS. Nous vous détaillons ci-dessous les tâches correspondant à ce temps de travail, sous-estimé jusqu'à aujourd'hui, puisque seule 1 heure par mois est prise en compte dans Opale :

- consulter sa messagerie : prendre connaissance des mails, les trier, y répondre – et les archiver :
- faire un mail, souvent après avoir déjà expliqué le problème par téléphone à quelqu'un de la DEM, que ce soit pour une mise à jour informatique à forcer, un problème de connexion à internet, un bug de CAPI, un souci de tablette qui surchauffe, des lenteurs informatiques...
- faire des demandes par mail sur toutes questions RH (signature avenant, cumul d'activités, signature électronique), fournir le formulaire d'autorisation d'utilisation du véhicule personnel pour une utilisation professionnelle,
- Prise de contact avec les collègues (enquêtrices et enquêteurs comme collègues des bureaux)
- lecture des comptes-rendus, des notes de l'administration, de circulaires, des communications et des publications de l'Insee,

- recherches d'informations sur Symphonie,
- sondages ou enquêtes en ligne, qui se sont multipliés ces dernières années, entre autres en 2025 : évaluations de formations, baromètre numérique de l'agent, évaluation SIFOR, diversité aux MEF, relations entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel, Observatoire interne...
- préinscription et inscription en ligne aux formations, souvent suivie d'un mail de relance auprès de notre référent formation,
- inscription dans des Framacalc pour des dates de formations, de réunions, moments partagés, réservation de bureaux pour certain·e·s enquêteurs et enquêtrices,
- planification des congés selon son planning d'enquêtes et en faire les demandes dans Sirhius
- renseigner les notes de frais et collecter les justificatifs, les vérifier et les envoyer,
- démarches concernant la mutuelle et la prévoyance obligatoire,
- renseigner son agenda Outlook et mettre en place des messages d'absence, changer le message du répondeur de son portable, refaire sa signature Outlook,
- faire l'inventaire et le tri de notre stock de fournitures de bureau et autre matériel, ainsi que commander le nécessaire, demander en ligne l'agenda annuel,
- préparation pour nos rendez-vous d'entretien individuel du CREPS et d'entretiens qualité (reprendre les résultats transmis par la DEM, se noter les points importants à discuter),
- Vérification des Fiches Récapitulatives Annuelles et du temps Opale,
- Vérification du détail des indemnités de collecte lorsqu'elles sont versées,