

Livret d'accueil 2018



Syndicat CFTC-Insee

✉ Bureau RJ - A - 120 88 avenue Verdier 92541 Montrouge Cedex
Tél. : 04 91 17 58 26 01 87 69 53 95

Courriel : syndicat-cftc@insee.fr

Site : <http://www.cftc-insee.fr>



Si la CFTC n'existait pas... il faudrait l'inventer

Le syndicalisme de construction sociale dans sa cohérence des valeurs

L'Homme au service de l'économie n'entend parler dans le privé et le public que de valeur financière ajoutée, l'économie au service de l'Homme parlera aussi de valeur humaine ajoutée et c'est cette voie que privilégie la CFTC.

LES AVANCÉES SOCIALES IMPORTANTES OBTENUES GRÂCE À LA CFTC

- 1932** : Loi généralisant les allocations familiales à l'ensemble des salariés
- 1936** : Semaine de 40 h, deux semaines de congés payés, conventions collectives
- 1943** : Participation à l'élaboration du Programme du Conseil National de la Résistance
- 1946** : Création de la Sécurité Sociale
- 1950** : Création du SMIG, qui devient le SMIC en 1970
- 1958** : Création de l'assurance chômage (Unedic) gérée paritairement par les syndicats
- 1961** : Accords instituant les retraites complémentaires
- 1967** : Ordonnances rendant obligatoire la participation financière des salariés aux bénéfices des entreprises de plus de 100 salariés
- 1967** : Création de l'ANPE
- 1968** : Augmentation de 25 % du SMIG, création de la section syndicale d'entreprise
- 1971** : Loi sur la médiation des conflits au travail
- 1971** : Loi sur la formation professionnelle continue
- 1972** : Loi généralisant les retraites complémentaires à l'ensemble des salariés
- 1982** : Création des Chèques-Vacances
- 1984** : Refus d'une loi supprimant l'enseignement libre
- 1985** : Création de l'allocation parentale d'éducation
- 1986** : Création du conseiller du salarié
- 1997** : Début de la négociation sur les 35 h hebdomadaires (généralisation en 2000)
- 2006** : La CFTC publie un nouveau « Statut du travailleur » pour sécuriser les parcours de vie.
- 2008** : La portabilité du DIF et des complémentaires santé et prévoyance permet à un salarié de conserver ses avantages même après une rupture de son contrat de travail (loi issue du « Statut du travailleur »).
- 2011** : Accord national pour l'accès des jeunes à l'emploi et au logement

- 2012** : La CFTC lors de la Conférence sociale de juillet 2012 a argumenté et obtenu la suppression du jour de carence pour les agents de la fonction publique.
- 2013** : – L'Accord National Interprofessionnel sur la « sécurisation de l'emploi » fait progresser vos droits en matière d'emploi, d'assurance-chômage, de formation et de couverture santé.
– Création d'un 8^{ème} échelon pour les agents de catégorie C de la fonction publique d'État
- 2014** : Élargissement du dispositif de formation par la mise en place du Compte Personnel Formation
- 2015** : Signature de l'accord PPCR transférant une partie des primes en points d'indices
- 2016** : Dégel du point d'indice bloqué depuis 2010
- 2017** : Mise en place de l'examen professionnel d'enquêteur expert et du 3^{ème} grade d'attaché (attaché hors classe)
Déploiement du dispositif « Télétravail »
Avancement sur le projet d'examen professionnel de B en A par la voie RAEP
- 2018** : Montée en charge du 3^{ème} grade des attachés statisticiens et gestion des emplois de chefs de mission
Circulaire sur les conditions d'emploi des enquêteurs
NBI et reconnaissance des B et C

LES ENJEUX À VENIR POUR L'INSEE EN 2019 ET 2020

- Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour les Attachés
- Suivi des dossiers de demande d'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) en ZUS (Zone Urbaine Sensible)
- Suivi des orientations CAP 2022 et Insee 2025
- Vigilance quant aux recrutements de contractuels et BIEP
- Modalités d'une part de rémunération au mérite

Tous uniques, tous unis

LA PERSONNE

C'est l'être humain en tant qu'il est libre, responsable, en relation avec les autres et revêt **une dignité absolue**.

LA FAMILLE

Premier corps intermédiaire entre une personne et la société, la famille est seule à pouvoir éduquer dans le sens de la responsabilité, du respect, de la solidarité, de la fraternité, du don de soi, etc. La famille, dans ses formes diverses, **doit être soutenue moralement et financièrement**.

L'ENTREPRISE

L'entreprise est au service des êtres humains. Elle doit leur fournir du travail et donc des moyens de subvenir aux besoins matériels et de permettre l'épanouissement de l'esprit.

Autre corps intermédiaire entre une personne et la collectivité, l'entreprise ne saurait se réduire, comme souvent en France, à une société de capitaux en quête du seul profit. Elle doit être reconnue comme une **communauté humaine** «capital / travail» en quête aussi de lien social et de bien commun. L'économie sociale et solidaire est l'une des pistes à privilégier.

Ainsi la CFTC réclame des formes diverses de participation à la gestion et aux bénéfices, d'actionnariat des salariés, et de concertation de toutes les parties prenantes de l'entreprise (syndicats de salariés, direction, actionnaires, clients, fournisseurs, banques, administrations, collectivités territoriales). La CFTC cherche à mettre en œuvre **la subsidiarité c'est-à-dire la prise de responsabilité** là où elle peut être décidée par les personnes concernées.

Plus de démocratie sociale

Faire entendre la voix de chaque salarié dans toutes les orientations de l'entreprise.

Plus de lien social

Développer une meilleure organisation du temps de travail qui donne du temps à chacun.

Plus d'écoute et de dialogue

Ouvrir dans toutes les entreprises des organes de négociation

LE SYNDICAT

Corps intermédiaire indispensable, le syndicat est un groupe de salariés qui se rassemblent en vue de revendiquer un progrès social auprès des directions des établissements privés ou publics, des partenaires de branches, des partenaires nationaux et internationaux. Le pluralisme de confédérations syndicales diverses est, comme toujours en démocratie, **le garant d'une démocratie sociale**. La liberté syndicale ne saurait être entravée par des seuils d'audience. Une organisation syndicale n'est pas un parti politique, mais un acteur expérimenté de la négociation collective à tous ses niveaux, afin d'y exprimer la richesse pour tous de sa propre culture sociale.

L'ÉTAT-NATION

C'est le cadre dans lequel s'exerce la solidarité de tous en faveur de chaque personne et vice-versa. Cette solidarité est la résultante d'une histoire nationale particulière qui s'illustre en France par le système de la retraite par répartition, garante de la solidarité intergénérationnelle.

C'est vrai aussi pour l'assurance maladie, l'assurance chômage, et toute forme de protection sociale (à gestion paritaire). « **Entre le faible et le fort, les pauvres et les riches, c'est la liberté qui opprime et la loi qui libère** » (Père Lacordaire). Nous avons besoin des lois pour plus de justice. Sans loi, c'est la jungle. Ainsi la solidarité organisée par les partenaires sociaux ne saurait se substituer à la responsabilité sociale de l'État.

L'EUROPE

Elle est pour la CFTC un facteur de paix, un acteur de synergie entre nations et entre régions, et **une protection face à la mondialisation sauvage** si l'Europe prend toute sa dimension politique, économique, sociale et environnementale.

LE MONDE

Il doit tendre vers un « État de droit ». **La régulation des marchés, la négociation collective et la règle juridique internationale doivent l'emporter** sur la loi aveugle du marché et de la force.

Plus de négociation dans la rémunération

Revendiquer une rémunération qui permette au travailleur de vivre dignement.

Plus de protection sociale

Protéger le salarié en dehors de l'entreprise, c'est aussi lui donner les moyens d'exercer sereinement son emploi.

Plus de justice pour tous

Lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'entreprise : hommes, femmes, handicapés...

La Vie à défendre

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La vie est un tout « organique » où doivent s'harmoniser les temps de vie professionnelle sans stress, de vie familiale et parentale, des engagements syndicaux et associatifs, des soins pour la santé, des loisirs, de la formation professionnelle et culturelle. **Le dimanche est à préserver comme seul jour où familles et amis peuvent vivre ensemble.** La promotion dans le travail peut profiter de la Validation des Acquis de l'Expérience. Le travail parental et le travail associatif d'utilité publique (bénévolat) doivent être reconnus sous formes diverses de protection sociale.

LE DIALOGUE SOCIAL VIVANT

La négociation d'abord, la grève s'il le faut. Le dialogue social n'est pas une guerre entre adversaires ne défendant que leurs intérêts respectifs. Le dialogue social n'est pas la lutte des classes. Pour la CFTC, force de proposition, le dialogue social doit **rechercher le bien commun** à partir de la situation de chaque partenaire. Sans confédérations syndicales, sans corps intermédiaires pluralistes, le salarié est perdu. Les syndicats doivent avoir prise dans les PME et TPE. Donner pouvoir au dialogue social et protéger l'expression des minorités sont le devoir démocratique du législateur.

LA VIE DES JEUNES

Une société vivante ne peut pas négliger sa jeunesse. Le chômage massif des jeunes est une honte. L'étudiant et le chercheur d'un premier emploi doivent pouvoir vivre de façon décente et autonome, se voir ouvrir de réelles perspectives et **prendre en main leurs projets de vie.**

LA VIE DES PERSONNES ÂGÉES

La retraite par répartition est une solidarité entre générations. Plutôt que prétendre prolonger les années de cotisation-vieillesse et de reculer l'âge de la retraite, la société doit **permettre aux salariés seniors de garder ou trouver un emploi professionnel !** On pourra après parler de retraite aménagée pour les projets de vie de chacun et participer à rétablir les équilibres des caisses. Oui à la couverture du risque « dépendance » et aux mesures d'accompagnement.

Plus d'harmonie entre vie privée et vie professionnelle

À l'échelle de l'institut, c'est négocier des aménagements d'horaires respectueux des temps de vie.

Plus de solidarité entre les générations

Développer le tutorat et faciliter la transmission des savoirs.

Plus d'éthique et de transparence

Informers les salariés et les associer aux choix stratégiques.

LA VIE EST ÉGALITÉ ET FRATERNITÉ DU VIVRE ENSEMBLE

La diversité c'est la vie. La CFTC rejette toute discrimination ethnique, l'inégalité persistante Homme/Femme, l'exclusion des handicapés. **Le premier droit est le droit au logement** et le premier devoir, le devoir de fraternité (seul devoir exprimé dans la Déclaration des Droits de l'Homme de 1948).

LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE

La CFTC milite pour un statut du travailleur qui garantit collectivement chaque parcours de vie personnalisé : continuité des ressources, du droit à la formation et de la protection sociale quelle que soit la discontinuité de l'emploi professionnel. Pour la CFTC, on ne devrait plus parler de chômeurs, mais de **salariés en transition entre deux activités** dont le travail est la formation professionnelle et la recherche d'emploi. Ce travail est à terme utile à toute la société. Dans un monde où tout change vite, le travailleur entre deux activités n'est pas en échec.

LA SURVIE DE LA PLANÈTE

L'avidité, l'égoïsme et la cupidité n'entraînent pas seulement des inégalités scandaleuses et des crises économiques. Elles épuisent les ressources naturelles et envahissent de déchets jusqu'à risquer un changement climatique. Le respect de la vie passe par des **stratégies locales et mondiales à long terme de développement durable**. Attention : le mieux-disant environnemental ne doit pas conduire à un moins-disant social.

POUR UNE VITALITÉ HUMANISTE DES MARCHÉS

Les consommateurs achètent-ils produits et services en connaissance de cause ? De plus en plus, ils bénéficient d'une traçabilité de l'origine géographique et d'une traçabilité de la composition chimique. Il existe des labels de qualité et d'appellation contrôlée. Mais les clients ne savent pas ce qu'ils achètent en termes de progrès social des travailleurs qui, de la matière première à la distribution de détail, ont permis la vente de tel produit. La CFTC revendique avec force une **traçabilité sociale et environnementale des produits et services**. Si 5 à 10 % des consommateurs achètent les produits socialement et écologiquement labellisés, les entreprises seront obligées de changer leur stratégie salariale et environnementale pour ne pas sacrifier 5 à 10 % de leur chiffre d'affaires ; et les importations seront soumises à cette labellisation progressive pour lutter contre le dumping social.

Plus de responsabilité durable

Mettre en place, avec tous les acteurs, des outils pour mesurer l'impact social, économique, environnemental et humain de son activité.

Plus de sécurité dans les parcours de vie

Permettre au salarié licencié de rebondir en conservant sa rémunération, son droit à la formation et sa protection sociale.

Plus de formation professionnelle

Permettre au salarié d'évoluer, de faire des choix, de s'épanouir.

La CFTC : des valeurs sociales chrétiennes en actes :

LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE, C'EST SACRÉ

À défaut de lui reconnaître une valeur spirituelle, l'être humain n'aurait qu'une valeur marchande ? Crises, matérialisme capitaliste, mondialisation à tout-va, manquements au Bien Commun, précarité : les salariés sont réduits à n'être qu'une variable d'ajustement de l'économie, et les êtres humains à des marchandises. La CFTC dit non, **l'être humain n'est pas une chose, ni un instrument**, il a une dignité sacrée. Pour la CFTC cette dignité spirituelle signifie que la valeur d'une personne ne dépend ni de son sexe, ni de son ethnie, ni de son âge, ni de son physique, ni de sa rentabilité économique : elle est absolue.

LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ENGENDRE DES DROITS CONCRETS

Considérer les salariés comme des hommes, et non comme des « salariés jetables » en fonction de la conjoncture ; avoir **des conditions de travail respectueuses de la santé physique et mentale** des personnes ; bénéficier d'un juste salaire ; pouvoir participer à la gestion, à l'organisation du travail et partager les bénéfices de l'entreprise ; pouvoir librement s'organiser en syndicats et négocier des accords collectifs ; être acteurs et coresponsables de la vie économique et sociale ; ne pas être sans cesse dévalorisés, voire humiliés, sans jamais être gratifiés ou félicités ; ne pas être contraints hiérarchiquement à mentir ou à « saboter » le travail ; ne pas être harcelés ; ne pas être instrumentalisés comme agents professionnels.

Plus de reconnaissance des agents

Valoriser le savoir, le savoir-être et le savoir-faire acquis des statisticiens dans leur vie personnelle et professionnelle.

Plus de diversité dans nos Directions

Ouvrir l'Institut aux personnes handicapées et aux moins diplômés, en mettant en place des mesures d'accompagnement pour faciliter leur intégration.

Plus de valorisation des agents

Reconnaître les agents comme des partenaires de notre Institut et leur permettre de gagner leur vie et de s'y épanouir.

LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE IMPLIQUE DES DEVOIRS CONCRETS

Savoir écouter les autres ; s'engager syndicalement dans une organisation qui respecte avant tout la dignité de la personne ; considérer toute personne comme un interlocuteur valable ; rechercher le Bien commun ; se vouloir coresponsable et acteur de la vie communautaire ; témoigner d'une conscience professionnelle ; ne pas utiliser le mensonge et la démagogie pour manipuler les autres ; **être convaincu que la fin (la justice sociale) ne justifie pas tous les moyens (bafouer la dignité des personnes)** ; assumer ses responsabilités, corollaire de la liberté. Bref, « le principe de base de l'enseignement social chrétien est que tous les êtres humains sont et doivent être fondement, but et sujets de toutes les institutions où se manifeste la vie sociale ».

DONNER FORCE AUX PLUS FAIBLES

Si la vie n'est qu'un rapport de force, c'est la loi matérialiste du plus fort. En bonne fraternité, la CFTC entend prendre aussi en charge ceux qui ne pèsent pas lourd dans les rapports de force : les personnes âgées, les handicapés, les minorités discriminées, les isolés, les jeunes désemparés, les laissés-pour-compte, les pauvres de plus en plus pauvres ; d'où la revendication CFTC **d'un revenu de dignité qui permette au salarié et à sa famille de vivre décemment.**

UNE ÉTHIQUE DE LA SOLIDARITÉ

La solidarité n'est une vertu que si elle est juste. Or les classes moyennes donnent de plus en plus et reçoivent de moins en moins, tandis que les plus riches deviennent de plus en plus riches. **Les transferts sociaux doivent être plus équitables et les revenus du travail revalorisés.**

Plus de protection pour les plus faibles

S'appuyer sur la force des délégués syndicaux pour faire entendre la voix des plus faibles.

Plus d'épanouissement au travail

S'opposer à certaines formes d'organisation du travail, standardisées, qui appauvrissent le travail et isolent le salarié.

Plus de projets à vocation durable

S'engager sur le long terme en s'appuyant sur les ressources humaines de l'entreprise, en rupture avec la dictature du court terme des marchés.

RESPECTER CHAQUE PERSONNE DANS SA GLOBALITÉ

Chaque personne est à la fois un travailleur, un membre d'une famille, quelqu'un qui a telle santé, telle vocation, tel talent, tels engagements syndical ou associatif, tel loisir, etc.

Une personne est instrumentalisée quand on ne prend en compte qu'une partie d'elle-même, quand l'entreprise ne tient pas compte de la santé, de la personnalité, ou de la vie familiale, ou quand une société ne voit dans la femme qu'une mère sans autres potentialités de vie, ou à l'inverse, une salariée sans vie privée et familiale.

COMBATTRE POUR LA JUSTICE

La CFTC s'oppose à toutes les formes d'exploitation, d'exclusion et d'inégalités inacceptables. La concertation et s'il le faut le conflit sont des moyens de progrès social et de vitalité démocratique. Mais la violence est l'utilisation excessive de la force dans un conflit. La CFTC dénonce la culture matérialiste du seul rapport de force : manipulations, mensonges, démagogie, atteintes aux personnes ou aux biens...

Construire et non détruire.

« *LA DESTINATION UNIVERSELLE DES BIENS* »

Le matérialisme individualiste veut faire croire que chacun peut faire ce qu'il veut de ce qu'il possède. La CFTC quant à elle prend à son compte le principe social-chrétien de « destination universelle des Biens ».

Propriété privée oui, mais partage de la richesse créée. Profit des actionnaires oui, mais pas au détriment des salariés, des clients et des collectivités territoriales. **La destination universelle des Biens est aussi le fondement du développement durable** : nous pouvons nous servir de la nature, mais en la respectant et en solidarité avec les générations futures.

« *LE BIEN COMMUN* »

Le bien-être ne se réduit pas aux seuls biens matériels. Il passe aussi par le lien social, le vivre ensemble, la fraternité. S'épanouir, c'est participer à l'épanouissement des autres. Ce comportement CFTC est la recherche du Bien Commun : **favoriser ensemble l'épanouissement propre à chacun.**

Plus d'altruisme

Favoriser la prise d'un congé de solidarité pour se mettre au service d'une cause humanitaire.

Plus d'équité

Corriger les inégalités professionnelles en offrant plus d'accès à la formation pour les moins qualifiés.

**La CFTC se réclame et s'inspire de ces
valeurs sociales chrétiennes
en toute indépendance politique ou
religieuse.**

Action sociale

Aides et prêts

Préalable : les dispositions qui régissent l'attribution des aides et prêts sont des dispositions contractuelles validées par le comité de direction et l'assemblée générale de l'ALPAF, instances dans lesquels siègent les représentants des usagers.

Les caractéristiques (montant, durée de remboursement) de certaines prestations dépendent de zones géographiques.

Toutes les prestations, excepté le prêt pour l'adaptation du logement des personnes handicapées et le prêt sinistre immobilier, sont soumises à conditions de ressources.

- Aide à la première installation
- Prêt pour faciliter l'installation
- Prêt pour l'amélioration de l'habitat
- Prêt pour l'adaptation du logement des personnes handicapées
- Bonification de prêt immobilier
- Prêt immobilier complémentaire
- Prêt sinistre immobilier
- Prêt pour le logement d'un enfant étudiant

L'accès au logement social

L'ALPAF est principalement responsable de l'attribution de logement pour l'Île-de-France. Concernant la province et les DOM, vous êtes invité(e) à contacter votre **délégation départementale de l'action sociale**.

Sont éligibles :

- les agents affectés dans les services des ministères économique et financier ;
- les agents mis à disposition sortants ;
- les agents détachés entrants après une période de 3 ans et à condition que le détachement soit renouvelé ;
- les agents contractuels engagés pour une durée indéterminée ;
- les agents contractuels engagés pour une durée déterminée s'ils bénéficient d'un contrat d'une durée de 3 ans et si par ailleurs ce contrat est renouvelé au moins une fois ;
- certaines situations particulières sont également éligibles (ex. : organisme sous convention avec les ministères économique et financier). Pour les connaître, veuillez vous rapprocher de votre **délégation départementale de l'action sociale**.

Si vous avez besoin d'une solution de logement à votre arrivée en Île-de-France ou à la sortie d'une école, les possibilités varient en fonction de votre situation :

- vous vivez seul ou en couple : vous êtes invité(e) à déposer, dans un premier temps, une demande de logement meublé en foyer ;
- vous vivez en famille : vous êtes invité(e) à déposer une demande de logement vide et il vous est fortement recommandé de doubler votre demande de logement vide par une demande de logement en foyer. En effet, en cas de difficulté à vous proposer un logement vide dès votre


- arrivée, une solution temporaire dans un logement meublé (grand studio, 2 pièces) sera recherchée, quelques logements étant prévus à cet effet ;
- vous êtes en situation de double résidence : vous êtes invité(e) à déposer une demande de logement meublé en foyer.

**Contact : ASSOCIATION POUR LE LOGEMENT DU PERSONNEL DES
ADMINISTRATIONS FINANCIÈRES**

18 avenue Léon Gaumont – Valmy 133

75 977 PARIS Cedex 20

Tél. : +33(0)1 57 53 22 28

 +33(0)1 57 53 22 15 ou 30

Résolutions prises en Congrès CFTC-Insee le 3 avril 2015

L'État au cœur du service public

Le rôle essentiel de l'État

Il est d'assurer au citoyen la liberté, l'égalité et la solidarité afin d'assurer la paix sociale, mais aussi la vie démocratique de notre pays.

Des contraintes budgétaires tendent à faire disparaître les missions de l'État ou à les transférer, soit par externalisation, soit par délégation de service public, soit par répartition à la charge des collectivités territoriales.

Les critères de convergence européens, mais plus encore la volonté néolibérale de réduction de l'État-providence, sont autant de menaces qui pèsent lourdement sur les services de l'État donc sur la Fonction Publique de l'État.

Les garanties qu'offre la Fonction Publique de l'État

Le fonctionnaire de l'État, citoyen à part entière, doit pouvoir se prévaloir des droits suivants : la neutralité, l'impartialité, la sécurité dans l'exercice de ses missions, la protection des libertés, l'égalité entre les citoyens, la confidentialité et le désintéressement nécessaires dans notre République. L'État doit garantir leur indépendance pour un **service public** de qualité pour tous, dans un aménagement du territoire n'oubliant personne quel que soit son lieu d'habitation.

Les constats d'échec

- Dégradation patente du service public pour les agents et pour les usagers,
- Augmentation des délais d'exécution,
- Augmentation des charges et réduction des moyens et des effectifs,
- Dégradation de la solidarité dans le travail, apparition d'un individualisme contraire aux valeurs du fonctionnaire,
- Dégradation des conditions de vie au travail,
- Effets sur la vie familiale des personnels : stress, mobilité forcée...
- Mal-être des agents,
- Problème des personnels surdiplômés,
- Multiplication des armées mexicaines en direction et déresponsabilisation proportionnelle des cadres.
- La réduction drastique et mécanique des effectifs de la Fonction Publique génère une insatisfaction des usagers autant que des agents.

Corollaire : carence des personnels d'exécution qui se sentent abandonnés et ne font plus face à la charge de travail.

Le constat est simple : il y a de plus en plus de cadres supérieurs chargés du management, du contrôle et de l'expertise, et de moins en moins de cadres d'exécution. Ces derniers se sentent abandonnés et sans avenir.

Ceci semble être la conséquence d'une stratégie délibérée qui vise, à terme, à ne confier à l'État que les missions de contrôle et d'expertise à l'exclusion des missions d'exécution.

La situation actuelle n'est plus tolérable pour les fonctionnaires de l'État et inquiétante pour nos concitoyens.

Pour les agents :

- Les restructurations à court terme génèrent incertitude et mal-être notamment dans les DR impactées par la réforme territoriale, sans compter Insee 2025 qui devra conjuguer avec une baisse de moitié de nos effectifs actuels.
- Des passerelles inter-administratives doivent être mises en place et de nouveaux débouchés proposés aux agents concernés.
- Le télétravail peut être une alternative aux transferts de travaux sans transfert de ressources humaines.

Pour nos concitoyens :

- Les études en partenariat produites par l'Insee doivent pouvoir s'effectuer avec et pour tous les décideurs publics quel que soit l'échelon géographique.
- Les particuliers sont également des publics à mieux considérer.
- La qualité reconnue mondialement de la statistique française produite par l'Insee doit être protégée.

REVENDEICATIONS :

La CFTC-Insee s'oppose à la politique de réduction des effectifs qui met en péril la devise de la République Française et est néfaste à nos concitoyens.

Elle dénonce les externalisations vers le privé qui ne permettent pas de rendre le meilleur service au meilleur coût et qui privent souvent les plus fragiles d'entre nous du service public auquel ils ont droit.

Un service public de qualité n'a pas de prix dans une démocratie, mais un coût : quand ses fonctionnaires voient leur pouvoir d'achat baisser depuis des années, le coût est social et humain. Une vraie politique salariale à la hausse est nécessaire et doit profiter à tous les agents et non pas à certaines catégories uniquement. Cette politique salariale doit se baser essentiellement sur l'échelle indiciaire et non sur les primes non prises en compte pour le calcul de la retraite.

La CFTC-Insee exige une politique du mieux au lieu du plus et une vraie qualité de service pour tous nos concitoyens. Cette politique du mieux doit passer par la formation adéquate de ses agents.

Des examens professionnels permettant l'accès au grade supérieur doivent être mis en place (pour les enquêteurs, passage de catégorie 2 en catégorie 1 et pour les B, dossier de RAEP de passage en A).

Dans le cadre d'un service public de qualité, la CFTC-Insee demande un état des lieux des tâches administratives pour lesquelles les redondances et les lourdeurs sont sans fondement. Cela doit passer par une meilleure réactivité qui ne peut exister sans de bons outils adaptés et non pas systématiquement empruntés au privé.

La CFTC-Insee demande la mise en place rapide de stratégies à long terme basées sur l'Humain et non pas sur des objectifs purement « marketing ».

La CFTC-Finances comme la CFTC-Insee sont attachées à ce que toutes les directions actuelles du ministère restent en son sein et selon un schéma territorial qui puisse répondre à tous nos publics.

Fidèle à ses valeurs humanistes, la CFTC-Insee se positionne en faveur des politiques luttant contre toute forme de discrimination quelle qu'en soit la nature.



Déclaration liminaire des élus CFTC au CTR du 12 octobre 2017

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

Ce Comité Technique de Réseau doit traiter principalement de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail ainsi que du Budget.

L'arrêté désignant la fermeture du pôle Diffusion de l'information Sirene (DIS) comme une opération de restructuration nous sera également soumis.

Restructuration DIS

Une fois de plus, la stratégie open data conduit à la fermeture de services dont le Pôle Diffusion Info Sirene, et au nécessaire reclassement d'agents, dans un contexte où les effectifs et postes à pourvoir s'amenuisent régulièrement.

Bilan santé sécurité au travail

La Direction note un accroissement du nombre d'agents ayant l'habilitation en sécurité électrique. Cependant, toute intervention sur le réseau électrique nécessite un équipement individuel de protection adapté dont certaines Directions sont dépourvues. De fait, l'agent habilité ne peut agir en toute sécurité.

En termes de jours d'arrêt de travail, les enquêteurs sont 4 fois plus touchés que les agents de bureau (701 jours pour 865 enq/ 952 jours pour 4 744 agents de bureau) pour la plupart dans le cadre de leurs missions (685).

Orientations SST 2017 et perspectives 2018

Dans les établissements situés dans des départements dépourvus de médecin de prévention, 3/4 des agents ne sont pas convoqués à une visite médicale. Cette situation ne peut se reproduire chaque année au risque d'abandonner l'obligation pour la Direction du suivi médical de ces agents.

Réforme Territoriale

9 divisions de service de proximité ont été créées pour reprendre les activités de proximité des SAR en dehors du siège. La Direction compte que les effectifs des DSP sont plus importants que ceux des anciens en y intégrant les SGF. Dans les faits, ceux-ci ont diminué. La Direction avait d'ailleurs dénoncé la part trop importante occupée par les fonctions support à l'Insee et avait donc lancé leur restructuration.

Mais concentrer les fonctions de pilotage ne veut pas dire que le travail part sur le siège. Ce sont seulement les donneurs d'ordre qui se concentrent au siège. De ce fait, la fermeture des 65 postes au-delà des fonctions de gestion des frais de déplacement au titre de la réforme territoriale des SAR engendre une augmentation de la charge de travail des agents des services de proximité.

La réforme territoriale est arrivée à son terme pour le Grand Est, en ce qui concerne la cible d'organisation. Les établissements de Nancy et Reims ont supprimé leur SED et leur SAR, créé leur DSP, 14 mois avant la date limite cible de la réforme territoriale !

Le bilan après 6 mois pour Reims est peu élogieux. Les premières remarques dénoncées par les agents des DSP sont l'absence de procédures formalisées et le manque d'échanges avec le siège.

Nous demandons la diffusion aux élus nationaux des bilans de mise en place des DSP.

Sur Nancy, les signalements des agents et du médecin de prévention sont mis sous le tapis.

Vous indiquez que 7 demandes d'expertise externe ont été faites par les CHSCT à Lille, Amiens, Nancy, Dijon, Besançon, Caen, Rouen. Ces demandes ont été refusées, certes, mais vous n'indiquez pas que la procédure a suivi son cours, que l'Inspection du travail a donné un avis favorable aux demandes d'expertises, et que maintenant le dossier est sur le bureau du ministre.

Celui-ci attend des explications des directeurs concernés.

Pour le Grand Est, l'Inspection du travail a conclu que la demande d'expertise des membres du CHSCT apparaît légitime, et qu'un accompagnement extérieur, dans le cadre d'une expertise, serait profitable et nécessaire. Le directeur régional a répondu à la directrice de l'Inspection du travail que le rapport fait par ses équipes était « *ni fait ni à faire* ». Réponse totalement irrespectueuse à un homologue !

Dans le même temps, l'inspecteur santé sécurité au travail avec le CHSCT 54 a lancé une enquête auprès des agents dans le cadre du suivi des conditions de vie au travail au sein de l'établissement de Nancy. Les résultats sont tout à fait probants. Mais là encore le directeur régional essaye de les mettre sous le tapis en les minimisant.

Nous demandons la transmission aux élus nationaux des rapports de l'Inspection du travail suite aux différentes demandes d'expertises et des résultats de l'enquête du CHSCT 54.

Concernant la diversité des activités, le cumul des transferts d'activités et de la réforme territoriale a fortement réduit la diversité des activités sur plusieurs sites. De plus, les postes contenant des fonctions identiques ne sont pas classés aux mêmes niveaux (A, B ou C) selon les sites.

Nous demandons une harmonisation des niveaux des postes et la fin des suppressions d'activités dans les régions.

Concernant les mobilités, la cible de la réforme territoriale a été atteinte dans plusieurs établissements en mettant des anciens agents des SED ou SAR en mission jusqu'au 1^{er} septembre 2018. Nous demandons une attention particulière lors des campagnes de mobilités internes et externes pour que ceux-ci soient affectés sur leurs choix.

Enfin, concernant la PARRE, plusieurs agents se sont vus refuser la PARRE de fonction parce que la direction a refusé d'établir un arrêté de suppression de leur poste. Elle leur a promis une NBI à la place. Nous dénonçons cet usage abusif de la NBI. Cela ne doit pas se reproduire. Les agents des anciens SAR et SED doivent toucher la PARRE.

Télétravail

La mise en œuvre du télétravail et du travail à distance a été officialisée suite au CTR du 29 juin 2017. Plusieurs agents ont rapidement demandé à pouvoir bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions dont plusieurs pour raisons médicales sur prescription du médecin de prévention.

Nous tenons à rappeler que ces derniers ne sont pas à prendre dans le cadre de la circulaire publiée en août. La dotation de ces agents en matériel ne doit pas grever les possibilités de télétravail des autres agents.

Nous rappelons que les demandes de télétravail ou de travail à distance des agents sont recevables dès la date de sortie de la circulaire. Les Directions se doivent d'apporter une réponse formelle dans un délai de 2 mois suivant la demande, sans que la mise en place effective n'attende le 1^{er} janvier 2018

comme cela est prévu dans certaines régions. Nous rappelons que les seuls critères d'éligibilité sont ceux de la circulaire. Les Directions et la Direction générale ne peuvent rajouter d'autres critères tels que l'âge, la situation familiale ou la disponibilité du matériel pour refuser la demande d'un agent.

De nombreux encadrants sollicitent un soutien de la Direction générale dans la mise en place du télétravail. Ils demandent une harmonisation entre établissements des décisions sur la reconnaissance de l'éligibilité des activités selon l'avis des maîtrises d'ouvrages.

Dans la mesure où une période d'essai de 3 mois est prévue par la circulaire, nous demandons de ne pas refuser systématiquement le télétravail lorsque l'agent travaille sur des activités déconseillées.

L'accompagnement de la mise en place du télétravail à l'Insee passe par la formation de tous les personnels concernés. Celle des référents télétravail nous apparaît comme prioritaire et ne doit pas cependant être oubliée ou déléguée aux établissements régionaux.

De plus, dans l'objectif prévisionnel de 10 à 15 % de demandes de télétravail, les équipements à prévoir varieraient donc entre 470 et 700. La dotation de 100 postes en 2017 et 150 en 2018 impliquera, à ce rythme, une attente de 4 à 6 ans pour satisfaire l'ensemble des demandes prévisionnelles.

Nous demandons que les établissements soient rapidement pourvus en matériel et qu'une dotation supplémentaire soit engagée dès 2017 si besoin, avec l'aide des CHSCT.

Enquêtes multimode

Le choix du passage en XML impliquera d'y associer les agents concernés, de les former et de leur donner une visibilité sur les échéances d'abandon de Blaise au profit de XML.

Les élus CFTC



Vœux des élus CFTC au Comité Technique de Réseau du 12 octobre 2017

SST

1 - Depuis plusieurs années, de nombreux agents (3/4 en 2016) ne peuvent être convoqués à une visite médicale, qu'elle soit annuelle, quinquennale ou spéciale, par défaut de Médecin de Prévention dans leur département d'exercice.

Afin de mieux assurer la prévention à l'Insee, les élus en CTR demandent à l'administration de proposer aux agents, outre le dispositif de médecin collaborateur, d'autres solutions alternatives en mesure de résorber également le retard pris dans le suivi médical des agents.

2 - Les élus du CTR demandent l'affectation d'un agent supplémentaire pour aider l'assistant de prévention pour la DG.

3 - Les élus du CTR déplorent la baisse de la quotité moyenne des assistants de prévention et demandent que leur quotité minimale soit de 50 % compte tenu des nombreuses sollicitations de la DG et des CHSCT.

4 - Dans le paragraphe 4-3, vous avez rajouté (signalement) à côté de fiche de liaison.

Les élus du CTR demandent de rajouter un paragraphe spécifique sur les fiches de signalement produites par les agents ou par les encadrants ou par la médecine de prévention pour signaler des faits d'injures, de menaces, d'agressions, de coups et blessures ou autres.

Même si la situation signalée est résolue, le décompte de ces fiches doit apparaître avec la résolution ou non de la situation.

5 - Les élus du CTR demandent l'ajout de l'intervention faite à Lille et Amiens dans les services pour améliorer les conditions de travail dans la partie « situations de travail », et l'ajout en annexe des fiches d'impact des projets cités dans le bilan SST.

Réforme territoriale

6 - La convergence des SED et SAR est déjà bien avancée pour une majorité des collègues concernés ; Cependant, le reclassement s'avère encore plus difficile pour les derniers d'entre eux qui n'envisagent pas de mobilité géographique et ne seront pas retraitables d'ici 2019.

Les élus du CTR demandent que la plus grande vigilance leur soit portée afin qu'ils terminent leur carrière dans de bonnes conditions.

7 - Neuf divisions de service de proximité ont été créées. Les élus du CTR demandent la transmission aux élus nationaux et aux CHSCT locaux des bilans effectués auprès des agents suite aux mises en place des DSP.

8 - Les élus du CTR demandent la transmission aux élus nationaux des rapports de l'Inspection du travail et des résultats de l'enquête du CHSCT.

Télétravail

9 - La note 305 du 12 septembre 2017 précise que la recevabilité de la demande est appréciée selon la compatibilité des activités avec le télétravail ou le travail en site distant.

Or, au vu de l'insuffisance de l'offre en matériel face aux demandes croissantes, de nouveaux critères de priorisation sont institués au sein de certains établissements.

Afin de garantir une équité de traitement des demandes, les élus du CTR demandent à ce que le seul critère d'éligibilité soit bien l'activité du demandeur et d'en faire un rappel aux établissements.

10 - De nombreux agents en demande de télétravail ou de travail en site distant risquent de voir leur demande rejetée au seul motif d'indisponibilité du matériel.

Compte tenu du sous-dimensionnement de la dotation en postes destinés aux télétravailleurs et « *d'une hausse de 13,4 % des crédits hors masse salariale et hors DFR permettant de couvrir les besoins supplémentaires de financement et d'investissements informatiques* », les élus en CTR demandent l'achat de matériel suffisant pour répondre aux demandes recevables, en sollicitant l'aide du CHSCT si besoin.

11 - Des formations à destination des managers, encadrants et télétravailleurs devraient leur être proposées durant l'année de mise en place d'une situation de télétravail.

Les élus du CTR demandent que les référents télétravail bénéficient de formations préalablement à la mise en place de situation de télétravail locale, afin de pouvoir conseiller et accompagner efficacement les demandeurs de télétravail.

Budget 2018

12 - Les élus en CTR demandent à ce que « *les crédits permettant de couvrir les besoins supplémentaires de financement et d'investissements informatiques* » soient prioritairement affectés à l'achat de postes destinés aux télétravailleurs.

13 - Les élus du CTR demandent la poursuite des revalorisations des grilles des enquêteurs en 2018.

14 - Les élus du CTR demandent l'extension dès 2018 de l'indemnité d'accompagnement des gestionnaires prix et ménages aux enquêteurs réalisant la même activité d'accompagnement.



Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 20 mars 2018

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

CEE

Un peu moins d'un an après le dernier CTR portant sur la révision de la circulaire sur les conditions d'emploi des enquêteurs, les élus du CTR sont à nouveau amenés à se prononcer sur la revalorisation que vous proposez pour la rémunération des enquêteurs.

Pour la troisième année consécutive, l'enveloppe catégorielle attribuée par le ministère aux enquêteurs s'élève à 300 000 €.

Dans un premier temps, vous aviez proposé la mise en place d'une prime de reconnaissance attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels, alors que les entretiens professionnels ont déjà eu lieu. Cette prime aurait de plus été soumise à des quotas pour ne pas dépasser l'enveloppe budgétaire attribuée.

Cette prime étant trop floue, trop faible et restrictive, nous l'avons refusée.

La CFTC demande, soit la revalorisation des 2 grilles indiciaires, soit le partage des 300 000 € en une indemnité identique pour tous.

Finalement, sur accord de Bercy, la Direction propose de revaloriser l'indemnité d'agent enquêteur dont le montant actuel représente 6 % du salaire brut. Elle passerait donc de 6 à 7,6 % du salaire brut.

DSI

La Direction propose de modifier l'organisation des différentes structures informatiques pour la rendre plus claire et plus lisible à l'ensemble des agents. Ainsi, le secrétariat général informatique devient la direction des systèmes d'information.

Pour la CFTC, l'intention est louable, car elle positionne l'informatique au même niveau que les autres missions de l'Insee et va donc à la fois dans le sens d'une pérennisation des travaux informatiques « maison », mais aussi d'une stratégie.

Toutefois, on peut lire à l'identique de l'arrêté précédent que la DSI « assiste les maîtrises d'ouvrage dans la conduite de leurs projets et dans la maintenance de leurs applications, en cohérence avec le schéma directeur » : il est dommage de ne pas avoir une nouvelle formulation qui affirmerait avec plus de force les moyens que se donne la DSI pour réussir l'ambition nouvelle sur la stratégie du système d'information.

En même temps, les anciens Centres Nationaux Informatique de Nantes, Orléans et Lille sont réintégrés dans leur Direction respective sous forme de service. Celui d'Aix-en-Provence est intégré au SAR de PACA (service administration des ressources) et celui de Paris au département développement du Système d'Information.

La localisation des services informatiques est mentionnée, ce qui n'était pas le cas pour Nantes et Orléans dans le précédent arrêté, ce qui est positif.

Cependant, la dissymétrie de positionnement entre les Services développement parisien et régionaux engendre une crainte d'une partie des agents de l'informatique par rapport à l'intérêt des travaux et à leur évolution de carrière. La CFTC attire votre attention sur le risque d'amenuisement des carrières.

SSP Lab

La Direction propose également la création du SSP Lab au sein de la Direction de la Méthodologie de la Coordination Statistique internationale. Le but de cette unité est de développer et structurer la R&D en production statistique pour tout le service statistique public.

Pour la CFTC, le lancement du SSP Lab est une bonne initiative. Nous demandons qu'il puisse s'appuyer sur toutes les compétences disponibles, où qu'elles se situent dans le Service statistique public.

Droits des syndicats

Le protocole « Technologie de l'information et de la communication » précise les règles de diffusion d'informations syndicales nationales en période électorale. La note sur l'exercice des droits syndicaux définit les règles pour toutes les organisations syndicales. Il est important que ces règles soient respectées par les représentants de toutes les instances nationales (CTR, CAP et CHSCT-S enquêteurs), contrairement à ce que l'on peut constater sur les messageries des enquêteurs.

Le cahier des règles et standards de la sécurité et la charte ministérielle sont valables pour tous les agents de bureau ou nomade.

Au vu de la multiplication des attaques avec malware, une sensibilisation de tous les agents à ces règles, et en particulier des enquêteurs, serait la bienvenue pour qu'il n'y ait plus d'utilisation systématique du « répondre à tous » sur la liste entière des enquêteurs.



Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 28 juin 2018

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

Ce jeudi 28 juin, nous avons à traiter de nombreux sujets importants. Encore une fois, ces ordres du jour à rallonge associés à des documents volumineux et seulement transmis aux OS une semaine avant la réunion, pire encore pour le rapport d'activité le lundi pour le jeudi, ne sont pas propices à une bonne préparation.

Nous allons voter plusieurs textes : arrêté d'organisation de l'Insee, arrêté de restructuration des sites BRPP et de la mission Estel de Lille, et les jours de fermeture 2018.

Lors de ce CTR, nous verrons également le bilan social de 2017.

Nous remercions les équipes pour l'important travail fourni pour réaliser ces documents de grande qualité, qui permettent de comprendre les différentes situations.

Charge de travail

Les restructurations et réorganisations régulières visant à mieux ajuster les effectifs à la charge de travail n'empêchent pas que certains services se trouvent en tension.

Les estimations de charges établies à N-1 et des taux d'absentéisme dépassant parfois les 30 % conduisent à des situations de mal-être au travail pour les présents.

En 2017, les heures écartées sont en augmentation par rapport à 2016. Le bilan social mentionne presque 80 000 h écartées en 2017 soit près de 50 ETP grassement offerts par les agents pour le fonctionnement des services. Cela est à double tranchant, car ils mettent en danger leur santé et le non-recrutement fait que les compétences reposent sur un nombre d'agents en baisse.

Pire, leur investissement ne sera que très peu reconnu avec les dispositifs existants à l'Insee, compte tenu des faibles taux de promotion et de la multiplication des quotas pour la reconnaissance des agents.

Concours

Le tableau II.13 montre que le nombre d'inscrits et de présents à l'examen professionnel de passage en enquêteur 1^{ère} classe chute. En 2015, 11 reçus pour 53 inscrits. En 2016, 11 reçus pour 40 inscrits. En 2017, 10 reçus pour 17 inscrits. Cet examen professionnel est coûteux pour l'administration et les agents. Nous vous rappelons que l'ensemble des élus du CTR ont voté unanimement la demande des élus CFTC d'ajouter la possibilité du passage à l'ancienneté pour le concours d'accès à la 1^{ère} classe « expert ». Nous vous demandons de le mettre en œuvre dès 2019.

Cantines

Les situations tendues ne permettent plus à certains agents d'exercer des activités bénévoles qui, si elles ne sont pas au cœur du métier de statisticien, demeurent au cœur de la cohésion et de la convivialité en région.

Ainsi, en DR PACA, le restaurant administratif risque de fermer après une rénovation complète chiffrée à 300 000 euros au seul motif qu'aucune décharge d'activité n'est accordée aux bénévoles de l'association gestionnaire.

La cantine Nancy risque également de fermer alors qu'elle a été récemment rénovée.

Nous vous demandons d'accorder les moyens humains nécessaires pour que ces activités bénévoles puissent perdurer.

Télétravail et travail sur site distant

Concernant le télétravail et travail sur site distant, on peut constater une monter en charge progressive. La CFTC vous demande l'application pleine et entière du décret relatif à la mise en œuvre du télétravail et du travail sur site distant dans la Fonction Publique avec la possibilité de pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.

DEM Enquêtes

Si les enquêteurs se plaignent légitimement de conditions de travail difficiles, les agents DEM n'en sont pas moins épargnés.

En effet, le mouvement de protestation mis en place dans certaines DR par des enquêteurs visant à faire de la « rétention » se traduit pour les agents en bureau par une impossibilité de suivre l'avancement des enquêtes ainsi que les demandes de relances qui se font rares ou se concentrent sur la dernière semaine d'enquête.

De même, la transmission des Fiches Adresse en toute fin d'enquête ne permet plus un apurement nécessaire à un objectif de qualité.

De plus, les gestionnaires valident les états de frais qui leur parviennent sans qu'ils puissent s'assurer d'un déplacement avéré sur la zone d'enquête.

Tout ceci génère une situation conflictuelle en total décalage avec le plan d'action de l'UPCEM visant à établir un collectif d'agents de bureau et d'agents de terrain.

Afin que la richesse reconnue des enquêtes Insee perdure et que la notoriété de notre Institut soit préservée, il convient au-delà d'alertes locales d'intervenir sur tout le réseau afin que collectivement les agents DEM concourent à la production d'enquêtes de qualité.

Nautille

Le choix des nouveaux zonages pour 2021 est terminé. Il en résulte que 25 enquêteurs seront trop éloignés d'une nouvelle zone. Les établissements n'ont pas encore tous communiqué avec leur réseau pour expliquer les indicateurs d'éloignement et de charges. Beaucoup d'éléments ne seront connus que début 2019.

Cette situation est très anxiogène pour les enquêtrices et enquêteurs du réseau.

Elle l'est aussi pour l'encadrement et les agents des bureaux qui ne possèdent pas tous les éléments pour communiquer.

Nous demandons à la Direction de communiquer clairement sur l'impact des zonages choisis, en particulier avec celles et ceux qui sont trop éloignés. La Direction doit veiller à ce que tous soient reclassés dans le réseau, avec le maintien de leur quotité contractuelle.

CAP3G

Concernant CAP3G, son calendrier de mise en œuvre a été modifié à plusieurs reprises suite à de nombreux dysfonctionnements. La collecte de l'étude Mobilité des personnes V1 a enfin pu débuter le 2 mai. Rapidement, son utilisation a démontré de nombreux bugs.

Son instabilité avérée a conduit l'UPCEM à suspendre la collecte sous CAP3G dès la fin de l'enquête Mobilité V1 et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Cette situation est perturbante. Les formations ont été dispensées, et après avoir mis en place un travail d'adaptation durant 2 mois, les enquêteurs vont stopper l'utilisation de ce nouvel outil afin de collecter à nouveau sous CAPI.

Vous aviez été alertés par plusieurs niveaux des dysfonctionnements de l'application. Maintenant, nous ne pouvons que constater et déplorer la perte de temps, ainsi que les conséquences qui obligatoirement provoqueront des incidences sur les conditions de travail de l'ensemble des acteurs des enquêtes ménages.

Nous demandons que tous aient une compensation allouée.

Nous vous rappelons notre demande de temps additionnel dans Opale concernant la prise en main de CAP3G lors de ces 2 mois d'utilisation.



Vœux des élus CFTC au Comité Technique de Réseau du 28 juin 2018

Arrêté de restructuration des sites BRPP

1 - En 2019, à la fin de la phase transitoire, cette restructuration engendrera la suppression de la moitié des postes dans les autres sites BRPP. Les postes de pilote BRPP seront supprimés.
Les élus du CTR demandent que l'ensemble des sites BRPP soient intégrés dans l'arrêté de restructuration car plusieurs agents ont anticipé les suppressions et demandé leur mobilité.

Rapport d'activité et bilan social 2017

2 - Les élus du CTR demandent que les nombres de journées télétravaillées ou travaillées sur site distant puissent passer de 1 à 2, voire 3, en fonction de la demande de l'agent, dès sa première demande au cours de l'année.

3 - Les élus en CTR demandent que soit rajouté au bilan social un suivi du nombre de demandes déposées acceptées et refusées par établissement, en travail multilocalisé comme en télétravail.

4 - Les élus du CTR demandent la mise en place d'une préparation à l'épreuve de pré-sélection de l'examen professionnel de B en A.

5 - Suite à la modification de la date de publication du rapport d'activité de l'Insee, document fortement utilisé par les candidats au concours de contrôleur 1^{ère} classe, les élus du CTR demandent la mise en place d'une préparation pour le concours de contrôleur 1^{ère} classe.

6 - Les élus en CTR demandent que le nombre de postes ouverts à la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public figure par niveau et par service dans le prochain bilan social.

7 - Les élus en CTR demandent que soit rajouté le bilan des heures écrêtées par Direction régionale et par département pour la DG.

8 - Les élus en CTR demandent que soit rajouté au bilan social le nombre de jours de CET monétisés, par catégorie et par établissement.

9 - Les élus du CTR réitèrent leur demande d'intégration au bilan social des décomptes suivants pour le champ des enquêteurs, par établissement et par catégorie :

- nombre de jours en stocks et de jours monétisés au CET enquêteurs
- nombre de jours de congés perdus
- nombre de dépassements de quotité mensuelle et annuelle.

10 - Les cantines de l'Insee de Clermont-Ferrand, Marseille et Nancy connaissent des difficultés en termes de gestion.

Les élus en CTR demandent que des moyens en temps soient alloués pour les activités associatives des établissements (cantine) et que le parcours des agents y œuvrant bénévolement soit reconnu et valorisé.

CAP3G

11 - Le déploiement de l'application CAP3G a causé de nombreuses difficultés avec d'importantes pertes de temps pour les agents de bureau comme pour les enquêteurs.

Les élus du CTR demandent qu'une compensation (NBI, temps Opale) soit allouée à ces agents.

Les élus du CTR demandent que l'enquête mobilité soit reconnue enquête difficile en plus de CVS.

Vos contacts CFTC

M. Stéphan FESQUET (*Président*)
DR Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur
17 rue Menpenti Bureau VD 421
13387 Marseille Cedex 10
Tél. : 04 91 17 58 26
stephan.fesquet@insee.fr

M. François LONGEAUD-DESBROSSES
(*Webmestre*)
DR Insee Haute-Normandie Établissement de Rouen
8 quai de la Bourse
76037 Rouen Cedex 1
francois.longeaud-desbrosses@insee.fr

M. Éric MONTEIL (*Secrétaire Général*)
DR Insee Pays de la Loire
105 rue des Français Libres
44274 Nantes Cedex 2
Tél. : 02 40 41 76 26
eric.monteil@insee.fr

M. Mickaël CHION
(*Correspondant formation*)
DR Insee Haute-Normandie Établissement de Rouen Sirene
8 quai de la Bourse
76037 Rouen Cedex 1
Tél. : 02 35 52 49 11
mickael.chion@insee.fr

Mlle Alexandra ALBENQUE
(*Trésorière*)
Direction Générale
Bureau 1 - C - 440
88 avenue Verdier
92541 Montrouge Cedex
Tél. : 01 87 69 57 68
alexandra.albenque@insee.fr

Mme Catherine LERAY
DR Insee Basse-Normandie Établissement de Caen
5 rue Claude Bloch BP 95137 14024 Caen Cedex
Tél. : 02 31 45 73 11
catherine.leray@insee.fr

Mme Wanda SWIERKOSZ
DR Nord-Pas-de-Calais
130 avenue du Président J.-F. Kennedy
59034 Lille Cedex
Tél. : 03 20 62 88 59
wanda.swierkosz@insee.fr



Syndicat CFTC-INSEE

☒ Bureau RJ - A - 120, 88 avenue Verdier, 92541 Montrouge Cedex

Tél. : 04 91 17 58 26 01 87 69 53 95

Courriel : syndicat-cftc@insee.fr

Site internet : <http://www.cftc-insee.fr/>

Bulletin d'adhésion

Fondée en 1919, la CFTC est très attachée à la justice sociale et privilégie un syndicalisme de dialogue et de négociation.

Votre adhésion manifeste votre soutien au mouvement et vous permet d'y prendre part activement.

Mlle, Mme, M.

(Rayer les mentions inutiles)

NOM :

Prénom :

Nom de jeune fille :

Né(e) le : à :

Adresse professionnelle :

.....

Tél. pro. :

Mobile :

Courriel :

Adresse personnelle.....

.....

Fait à le

Signature

Arrêtez
de tourner en rond,



rejoignez nous !

 CFTC
la Pte. n. D'aujourd'hui