

Livret d'accueil des nouveaux arrivants
à l'Insee
3 Septembre 2021



Syndicat CFTC Insee

Bureau RJ-A-120, 88 avenue Verdier, CS 70058, 92541 MONTROUGE CEDEX

Tél. : 04 91 17 58 26

Courriel : syndicat-cftc@insee.fr

Site internet : <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
- 2019** : Nouveaux règlements intérieurs
- 2020** : Circulaire temporaire sur le télétravail en situations exceptionnelles
- 2021** : Mise en place de 3 cycles de travail

LES ENJEUX À VENIR EN 2021 et 2022

Au sein du réseau Insee

- Suivi des agents et des collectifs de travail dans le contexte Covid 19
- Déploiement élargi du télétravail pérenne
- Parc immobilier de l'Insee
- Recrutements via la Place de l'Emploi Public
- Modalités d'une part de rémunération au mérite RIFSEEP
- Charte du temps
- Entretien professionnel

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

Informar 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 diplômées, 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 correctement 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.

Article 1 des statuts de la CFTC

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.

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**.

Contact : ASSOCIATION POUR LE LOGEMENT DU PERSONNEL DES ADMINISTRATIONS FINANCIÈRES

8 avenue des Minimes - BP 161 - 94304 VINCENNES Cedex

Résolutions prises en Congrès CFTC-Insee le 12 novembre 2019

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) .

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.

ACTUALITÉS INSEE 2020/2021

Déclaration liminaire présentée en CTR du 2 juillet 2020 CHSCT

Sur le bilan social

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

Nous remercions la Direction pour l'amélioration apportée au bilan social qui n'est plus réduite à un simple recueil de chiffres, mais une réelle statistique assortie d'une réflexion intelligemment nourrie.

Au 31 décembre 2019, l'Insee compte 5 296 agents, soit une baisse de 1,4 % par rapport à 2018. Certes, cette baisse se ralentit depuis les 3 dernières années. Cependant, nous déplorons sa poursuite, d'autant qu'elle est confirmée pour les années à venir par le contrat budgétaire annuel.

D'ici quelques années, l'effectif de l'Insee passera donc à nouveau en dessous des 5 000 agents (enquêteurs inclus). Serons-nous bientôt comme à une époque 2 500... ?
La crainte des agents d'une fermeture d'établissements persiste, plus particulièrement sur les petits établissements déjà impactés par la réforme territoriale.

Nous attirons aussi l'attention, en bon statisticien, sur le fait que les chiffres ne sont pas toujours le reflet de la réalité. Ils demandent là aussi une contextualisation pour être mieux analysés. C'est le cas de l'écrtage. Ce chiffre baisse cette année théoriquement de 1,5 ETP mais selon une méthode d'extraction différente, donc sans réelle comparaison possible avec les années précédentes et donc inexploitable.

L'écrtage représente tout de même encore environ 42 ETP au 31 décembre 2019, ce qui reste inacceptable.

Nous regrettons à nouveau qu'il ne prenne en compte que l'écrtage mensuel et non l'écrtage journalier comme nous l'avions déjà demandé. Pourquoi ce refus ?

L'évaluation de ce type d'écrtage est pourtant d'une haute importance dans le cadre des réflexions sur le cycle de travail des agents. Elle est, comme vous l'avez dit lors de l'harmonisation des RI, un signal des mauvaises conditions de travail des agents de l'Insee obligés de travailler plus de 8 h par jour et d'emporter du travail à la maison. Il est dû aux charges de travail sans cesse croissantes, mal anticipées, mal réparties dans le temps, mais aussi entre agents.

De plus, si certaines informations demandées en 2019 figurent dans ce bilan social, il manque l'écrtage par métiers et par établissements qui nous semblent fort utiles pour analyser finement les causes de ces écrtages. De même, nous regrettons l'absence de données sur le volume des astreintes par établissement.

Nous constatons que le taux de promotions s'accroît régulièrement pour les cadres supérieurs (tableau IV13) alors que chaque année c'est une vingtaine d'attachés et de contrôleurs qui ne sont pas promus, une trentaine pour les agents de catégorie C entre 2017 et 2018. Ceci dans un contexte de technicité croissante et d'adaptabilité qui n'est plus à démontrer en cette sortie de crise sanitaire. La reconnaissance passe aussi par les promotions !

En ce qui concerne la formation, nous regrettons que tous les concours n'offrent pas les mêmes possibilités de préparation interne. La préparation du concours d'attaché principal se concentre par

exemple sur la rédaction au CV... Celle de l'examen professionnel de B en A est très axée management et pas en phase avec l'oral qui porte la plupart du temps sur des sujets techniques.

Au sujet des concours, et en particulier des oraux, les agents ne savent d'ailleurs pas la plupart du temps ce que sont les attentes exactes du jury... Une prévalence des parcours SED, notamment pour l'épreuve écrite de présélection à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché, nous semble dommageable que ce soit en termes d'équité ou de motivation de chacun.

Enfin, le nombre d'agents en télétravail ou en travail sur site distant a, lui, bondi de 100,5 % en un an, passant ainsi de 395 en 2018 à 792 en 2019. Il représente aujourd'hui 17,9 % des agents en bureau.

Dépassant ainsi les 10 %, nous attendons maintenant la réalisation de votre promesse faite en 2017 d'augmenter le nombre de jours de télétravail autorisés.

Sur la période de crise sanitaire et suite

Ce premier semestre de l'année 2020 ne ressemble à aucun autre avec l'expansion du virus SARS-Cov-2 (ou Covid-19) depuis la Chine. Après l'incertitude des premiers mois sur sa dangerosité et son arrivée en France, les premières consignes de protection ont été diffusées fin janvier aux personnels de l'Insee. Les gestes barrières ont ensuite rapidement été mis en place via les communications par messagerie et affichage : plus de bises, ni de serrage de mains, et lavage régulier des mains.

Dès lors que le gouvernement a clarifié les préconisations et consignes relatives à ce virus, l'Institut a su réagir rapidement.

Confinement

À l'annonce du confinement le dimanche 15 mars, les encadrants ont contacté leurs agents par courriel, téléphone ou SMS, mais n'ont pas pu tous les joindre. C'est ensuite les réseaux qui ont permis de prévenir de ne pas se rendre dans les établissements.

Nous rappelons l'importance de disposer d'un système d'alerte performant et fiable permettant de garder un contact entre la Direction, les RH et les agents, en cas de situations exceptionnelles.

Durant la période de confinement, les agents ont fait preuve d'un grand professionnalisme en assurant à distance l'ensemble des missions qui leur étaient confiées malgré des conditions de travail dégradées. Ceux-ci ont même assuré des missions supplémentaires d'enquêtes, d'informations et d'analyses relatives à ce contexte particulier.

Nous saluons leur engagement !

La Direction souligne que cela a été rendu possible dans la mesure où la quasi-totalité des activités de l'Insee sont télé-travaillables, et grâce au déploiement en cours des postes nomades. De plus, l'augmentation des capacités des serveurs tout au long du confinement a permis d'atteindre un seuil suffisant pour répondre aux besoins des activités de l'Institut puisque toutes ne nécessitent pas une connexion permanente.

Nous rappelons leur demande d'un audit des applications afin de s'assurer que celles-ci deviennent toutes télé-travaillables à moyen terme. Elles insistent sur la poursuite de l'équipement de l'ensemble des agents en outils permettant le travail à distance sans attendre qu'une seconde vague se présente. Le recours au médecin de prévention ou à un ergonome est à prévoir pour l'installation des personnes handicapées, mais également des personnes vulnérables.

L'outillage des développeurs est également à examiner compte tenu de leurs besoins particuliers.

Nous alertons sur la charge de travail absorbée par les agents de nombreuses équipes, au front pour assurer la réponse aux sollicitations de la DG. Celle-ci a explosé en raison des contraintes extérieures auxquelles ont été soumis de nombreux agents (pas de poste nomade, pas de box internet, zone blanche, garde d'enfants, maladie...).

Reprise d'activité

La reprise des activités sur site s'est faite par paliers et globalement en douceur dès fin avril, d'abord pour une partie des agents du RP et de la logistique, puis mi-mai pour les autres agents.

Nous saluons la mobilisation des agents de la logistique pour organiser la mise en sécurité sanitaire des collègues et l'aménagement des bureaux au regard des exigences de distanciation.

Les agents ont ainsi pu recevoir masques, gel et lingettes. Pour les enquêteurs, cette dotation a été adaptée aux activités de terrain avec des masques à élastiques et des gants.

Nous approuvons le maintien d'un maximum d'agents en télétravail. Ainsi, la distanciation sociale et les gestes barrières ont pu être plus facilement respectés au début de la phase de confinement qu'à la fin en raison de l'augmentation du nombre de personnes présentes.

La Direction envisage de réduire le nombre maximum de jours de télétravail à 2 dès le 6 juillet. Nous désapprouvons ce choix. Nous n'en comprenons ni la logique avec un virus toujours actif et sans vaccin, ni l'intérêt pour l'Institut dans la mesure où les agents ont prouvé leur engagement en assurant toutes les missions confiées. De plus, ce choix est incohérent avec la lettre du secrétariat général du ministère qui rappelle la possibilité de demander jusqu'à 3 jours de télétravail dans un cadre normal et avec le décret du 5 mai qui prévoit dérogation à cette limite en cas de situation exceptionnelle.

Nous sommes satisfaits de la prise en compte des situations des agents vulnérables ou vivant avec des personnes à risques, ainsi que des agents parents d'enfant(s) de moins de 16 ans.

La venue sur site de quelques agents en situation de fragilité a le plus souvent été due à une mauvaise communication ou à une incompréhension des procédures de la part de l'encadrant ou de l'agent.

Se pose maintenant la question de leur gestion durant la période estivale. L'Insee va-t-il appliquer les consignes ministérielles qui ont été transmises lundi 29 juin ?

Communication avec des agents

La majorité des encadrants a pu communiquer avec ses agents très régulièrement et d'autres beaucoup moins, laissant parfois des personnels sans soutien, ce qui peut être déplorable pour les nouveaux arrivants et stagiaires. Une réflexion doit être engagée sur ce sujet.

La Direction générale a communiqué régulièrement avec les agents et a mis en place des outils de communication complémentaires rapidement (site extranet). Elle a déployé des dispositifs de soutien à destination des personnels en souffrance (agents et encadrants). Ces dispositifs sont à reprendre en cas de besoin et à maintenir jusqu'à la sortie de la période de crise.

Or, depuis 3 semaines, nous constatons un plus grand flou dans les consignes de gestion des personnels.

Communication vis-à-vis des organisations syndicales nationales

Nous approuvons le dialogue social national spécifique sur la crise mis en place dès le 19 mars.

Cependant nous déplorons le manque de détails communiqués aux OS sur le plan de continuité et sur le plan de reprise.

Enquêteurs Prix, Ménages, Entreprises et accompagnements

De nombreux agents sont amenés à se déplacer sur le terrain dans le cadre de leurs missions : les enquêteurs Prix, Ménages et Entreprises et les agents en accompagnement.

Nous alertons sur le risque accru de contracter des maladies au sein des ménages ou des espaces où la distanciation sociale et les gestes barrières sont moins respectés et les surfaces non désinfectées systématiquement.

Nous insistons sur l'importance d'un échange en GT du CHSCT-S sur l'adaptation des protocoles de reprise à cette crise sanitaire, qui, nous le rappelons n'est pas terminée.

Enfin, la Direction annonce, pour la fin d'année, une nouvelle circulaire relative au travail à distance. Un groupe de travail est prévu le 6 octobre sur la circulaire avant sa mise au vote le 5 novembre. Nous demandons l'ajout d'un groupe de travail permettant un réel échange.

Sur le télétravail

Lors de ce Comité Technique de Réseau, une circulaire concernant la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles nous est proposée.

Cette circulaire permettra notamment à l'avenir, de combler le vide juridique révélé lors du confinement des derniers mois.

Si c'est cette circulaire que nous allons voter aujourd'hui, nous demandons que soit rapidement mis en place un planning clair de dialogue social sur la révision de la circulaire-cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee et cela pour application dès le 1^{er} janvier 2021.

La période de confinement a en effet montré la satisfaction globale des agents concernant ce mode d'organisation du travail et a permis, si la période est analysée objectivement, de lever nombre de préjugés freinant le développement du télétravail.

Précurseurs sur ce sujet, nous continuerons donc à défendre son développement dans les mois à venir, notamment avec la possibilité pour tous de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine dans un cadre normal.

Nous veillerons aussi à la facilitation du déploiement de cette modalité de travail, que ce soit :

- par des améliorations matérielles et informatiques et ce, notamment par la réalisation d'un audit technique très fin de toutes les applications utilisées par les agents,
- par la prise en charge financière des frais inhérents à cette modalité de travail,
- par la mise en place de formations professionnelles de tous les agents qu'ils soient télétravailleurs ou non, managers ou non, afin de gérer la coexistence des différentes modalités de travail au sein des collectifs,
- par la rédaction d'un guide des bonnes pratiques, élaboré collectivement par un groupe de travail constitué d'agents télétravailleurs, non télétravailleurs et de managers.

Nous réaffirmons l'urgence à mettre en œuvre rapidement et concrètement un réel droit à la déconnexion à l'Insee que ce soit par des outils incitatifs (type alerte), pédagogiques (type message) ou éventuellement bloquant (type défaut de connexion aux heures de fermeture des établissements).

Nous tenons à faire remarquer à la Direction que si les nombreuses propositions concrètes et constructives faites par nos élus depuis 4 ans avaient été mises en œuvre (audit, cahier des bonnes pratiques élaboré de manière collaborative, formations sérieuses, développement d'outils de réunions à distance, etc.) la mise en place en urgence du télétravail pour tous aurait été encore plus fluide et efficace. Espérons donc qu'à l'avenir, nos propositions seront considérées à leur juste mesure.

Concernant la circulaire qui nous est proposée ce jour, nous regrettons tout d'abord que la première décision qui en découle soit si fébrile dans sa mise en œuvre pour la période qui s'ouvre le 11 juillet avec la sortie de l'état d'urgence sanitaire.

Les derniers chiffres français comme européens montrent bien que le virus est toujours présent. Nous peinons à comprendre cet excès de zèle à vouloir faire revenir tous les agents en présentiel alors que la

période en télétravail généralisé a montré qu'aucune perte de productivité n'était constatable dans nos travaux.

Nous le regrettons d'autant plus que cette circulaire nous semble prendre en compte la plupart des remarques et modifications proposées lors de la séance de dialogue social préparatoire.

Seules 3 propositions majeures n'ont pas été intégrées :

- l'ajout d'une précision sur la durée de cette circulaire temporaire. Suite au décret du 5 mai 2020, la circulaire de 2017 devra être revue cette année, sans attendre, afin d'intégrer l'ensemble des éléments de ce décret du 5 mai et pas seulement l'article 4 alinéa 2 sur les situations exceptionnelles.

- l'ajout d'autres types de situations exceptionnelles aux deux citées, telles que les catastrophes d'origine naturelle, les grèves prolongées des transports ou les travaux internes ou externes perturbant le travail sur site par leur durée, le bruit généré et leur importance.

- l'intégration d'une flexibilité des temps de télétravail. En effet, dans la mesure où l'agent peut indiquer son organisation du travail sur une semaine, il peut, par le choix de ces horaires, respecter en moyenne le cycle qu'il a choisi. Sur 3 jours, il peut par exemple faire 7h le premier jour, puis 8h le second jour, puis 7h30 le dernier, pour un cycle de 37h30 (7h24, puis 7h, puis 7h12 pour un cycle de 36h). Cette flexibilité peut permettre plus facilement à un agent ayant une ALD de se rendre à un rendez-vous médical, comme il en a la possibilité lorsqu'il badge.

Pour conclure, avant les débats, cette première décision nous laisse perplexes quant aux futures décisions qui concerneront d'autres situations exceptionnelles qui seront portées à la connaissance de la Direction générale.

Le décret du 5 mai prévoit qu'en cas de situations exceptionnelles, la Direction pourra autoriser de façon dérogatoire plus de 3 jours de télétravail. Or, l'Insee n'autorise toujours pas ces 3 jours de télétravail.

Ainsi, afin de nous positionner sur cette circulaire amendée ou pas, nous serons attentifs à la décision que vous prendrez sur ces 2 situations prévisibles.

- Première situation : Météo France annonce l'arrivée des fortes chaleurs sur la France dès le 13 juillet. Les températures ne descendront pas en dessous de 18°C pendant au moins une dizaine de jours.

Quelle sera votre décision ?

- Deuxième situation : Des bâtiments sont en construction à quelques mètres site de l'Insee Nancy, ce qui induit des bruits et des vibrations importantes aux alentours, et donc dans les bureaux. Des travaux de désamiantage et de rafraîchissement du site de Nancy vont être engagés, locaux vides, pour une durée de 9 mois. Les agents seront placés dans des modulaires. De plus, des travaux de démolition interviendront sur le bâtiment jouxtant le site de l'Insee Nancy. Le Directeur régional envisage de recourir au télétravail afin de réduire les nuisances pour les agents.

Quelle sera votre décision ?

Nous attendons de vos réponses une reconnaissance concrète du professionnalisme dont les agents font preuve au quotidien et en particulier durant les 3 mois de confinement et que vous avez souligné à plusieurs reprises dans vos messages à leur attention.

Motions présentées en CTR du 2 juillet 2020 sur le rapport d'activité 2019, le bilan social 2019 et la circulaire télétravail en situation exceptionnelle

Circulaire Télétravail

Motion 1

Les élus en CTR demandent que les agents puissent bénéficier de plus de 3 jours de télétravail par semaine dans le cadre de la circulaire relative au télétravail en cas de situations exceptionnelles.

Motion 2

Les élus en CTR renouvellent leur demande d'un passage à la possibilité de prendre jusqu'à 3 jours de télétravail comme le prévoit le décret de 2016.

Motion 3

Concernant les situations exceptionnelles ouvrant droit au télétravail, les élus en CTR demandent l'ajout d'autres types de situations exceptionnelles en complément des deux déjà citées, telles que les catastrophes naturelles et humaines, les grèves prolongées des transports ou les travaux internes ou externes perturbant le travail sur site de par leur durée, le bruit généré et leur importance.

Motion 4

Les élus en CTR demandent l'intégration d'une flexibilité dans les temps de télétravail. En effet, dans la mesure où l'agent peut indiquer son organisation du travail sur la semaine, il peut par le choix de ses horaires respecter le cycle choisi. Cette flexibilité peut permettre à un agent ayant une ALD de se rendre à rendez-vous médical plus facilement, comme il en a la possibilité lorsqu'il badge.

Motion 5

Les élus en CTR demandent que toutes les décisions prises dans le cadre de la circulaire temporaire relative au télétravail soient communiquées aux organisations syndicales.

Bilan social

Motion 6

Les élus du CTR demandent l'ajout dans le bilan social de statistiques détaillées sur l'écrêtage journalier par établissement et par métier ainsi que sur les journées d'astreintes par établissement, dans le but d'en analyser finement les causes.

Motion 7

Les élus du CTR demandent qu'en compensation de la suppression de la RAEP de B en A ce corps bénéficie d'une augmentation des passages au choix en 2021, comme évoqué par le DRH en GT du 23 avril 2020.

Motion 8

L'épreuve écrite de présélection à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché continue à favoriser les agents ayant un parcours SED, même si ceux-ci n'y sont plus aussi largement avantagés par leurs connaissances aujourd'hui que par les années antérieures.

Les élus du CTR demandent une modification de cette épreuve pour supprimer ce biais, ainsi que la mise en place d'une préparation, dans le cas contraire, nous demandons sa suppression (maintien d'une seule épreuve de RAEP).

Déclaration liminaire présentée en CTR du 5 novembre 2020 CHSCT

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

Ce CTR du 5 novembre se déroule à distance en raison du confinement généralisé de la population décidé par le Président de la République pour bloquer la recrudescence de l'épidémie.

De ce fait, la discussion prévue sur la mise en conformité de la circulaire télétravail avec le [décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#) est reportée ultérieurement. La CFDT et la CFTC espèrent que ce temps permettra une prise en compte plus large de ses revendications, en particulier celle de permettre aux agents de pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail (ponctuels ou réguliers) en période normale. Selon les statistiques sur le télétravail, cette disposition ne concernerait qu'une faible partie des agents et irait dans le sens de réduire les risques liés aux déplacements domicile-travail, en particulier pour les agents ayant de fortes contraintes personnelles.

Ce CTR va donc se réunir principalement en formation HSCT. Ce qui tombe bien vu le contexte. Depuis le 30 octobre, la population française est à nouveau confinée. Le gouvernement demande de privilégier le télétravail. Dans la Fonction publique, les agents sont en télétravail à 100 % sauf pour ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables. L'objectif principal est la poursuite de l'ensemble des missions de service public. Nous en sommes tout à fait d'accord, mais dans des conditions de travail convenables.

Or, ce nouveau confinement est bien plus difficile moralement pour les agents, d'une part parce que peu s'y attendaient, et d'autre part, parce que les agents espéraient ne pas avoir à retravailler dans les mêmes conditions dégradées qu'au printemps. Avec une perte importante des libertés individuelles, un environnement de travail inadapté et un collectif plus difficile à maintenir.

Les agents ont accumulé beaucoup de fatigue lors du premier confinement du fait de la charge de travail concentrée sur un nombre réduit d'agents. S'en est suivie une tension pour rattraper les travaux reportés et des incohérences dans les consignes de déconfinement et de reprises ou des activités pour les personnes vulnérables, fin août en particulier.

Le bien-être psychologique des agents est en jeu et donc, par ricochet, la poursuite des missions de l'Institut.

Les leçons du premier confinement doivent être tirées pour que ce second se déroule au mieux, en permettant aux agents de revenir ponctuellement au bureau et en améliorant le confort de leur environnement de travail à domicile.

Les équipes SAR/DSP, et plus largement la Direction, ont fait un excellent travail pour assurer le retour des agents dans des conditions sanitaires qui préservent leur santé.

Nous déplorons que les consignes n'aient pas toujours été respectées, que des pressions aient été exercées par quelques encadrants pour faire revenir des agents vulnérables en bureau, et que des masques non sains aient été distribués à une partie des agents.

Le travail des équipes SAR/DSP se poursuit avec la dotation des agents en matériel supplémentaire pour améliorer le confort des agents à leur domicile.

Pour compléter ces efforts, la CFDT et la CFTC demandent la mise en place dès la fin de l'année, d'une indemnité pour les frais engagés par les agents en situation de télétravail au titre de l'équipement de leur environnement de travail à domicile.

Nous demandons également un accompagnement bienveillant plus important qu'au premier confinement.

Les indicateurs chiffrés pour suivre le travail des agents peuvent facilement dériver vers une pression de l'atteinte d'objectif. L'intégration des agents sur un outil collaboratif ne garantit pas non plus le collectif. Cela passe avant tout par un véritable contact. Quelques agents n'ont pas été personnellement contactés par leur encadrant de proximité depuis mars. Personne ne doit être oublié. Si les missions de l'institut doivent être poursuivies dans des conditions satisfaisantes, nous avons, chacun, à titre individuel, une mission qui dépasse le cadre professionnel et qui consiste à veiller, les uns sur les autres.

Motions présentées en CTR du 5 novembre 2020 sur CHSCT

Les élus en CTR demandent que les agents puissent prendre jusqu'à 3 jours de télétravail (ponctuels ou réguliers) en période normale afin de réduire les risques liés aux déplacements domicile-travail, en particulier pour les agents ayant de fortes contraintes personnelles.

Les élus en CTR demandent la mise en place dès la fin de l'année, d'une indemnité pour les frais engagés par les agents en situation de télétravail au titre de l'équipement de leur environnement de travail à domicile.



Déclaration liminaire au CTR du 10 décembre 2020

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

L'ordre du jour de ce dernier Comité technique de réseau Insee de l'année 2020, aura été fortement allégé en l'absence de retour du Ministère sur le télétravail, RIFSEEP des A+ et les lignes directrices de gestion des promotions. Il ne reste plus qu'un échange sur le budget 2021, le vote des lignes directrices de gestion mobilité légèrement modifiées et le vote de la circulaire enquêteurs avec une petite revalorisation de leur rémunération.

La CFDT et la CFTC demandent que les échanges sur les LDG promotions, la circulaire télétravail et le passage au RIFSEEP des A+ ne tardent plus au risque d'impacter encore plus les conditions de travail et la carrière des agents.

Circulaire enquêteurs

Dans le cadre du contrat pluriannuel budgétaire de l'Insee avec Bercy, 900 000 € ont été bloqués pour les enquêteurs pour la période de 2019 à 2021.

Pour l'année 2020, 514 000 € ont été utilisés. La mesure catégorielle proposée pour 2021 sera plus faible, elle représente environ 1/3 du budget initialement prévu pour l'année. Elle permet d'augmenter de 0.6 point l'indemnité d'agent enquêteur de 7,6 à 8,2% du traitement brut.

Face à cette proposition bénéficiant plus aux enquêteurs ayant les indices les plus élevés, la CFDT et la CFTC demandent une revalorisation des grilles indiciaires, en particulier pour les bas échelons.

La mesure catégorielle versée en 2022, viserait une prime spécifique basée sur le nombre de logements et points de vente à enquêter situés dans un quartier prioritaire de la ville. Pour la CFDT et la CFTC, cette mesure bénéficierait surtout aux enquêteurs travaillant en zone urbaine. Une mesure bénéficiant à l'ensemble des enquêteurs serait plus juste.

La CFDT et la CFTC demandent également que le passage au grade d'enquêteur expert soit rendu plus attractif, soit en revalorisant les grilles indiciaires soit en modifiant les règles de reclassement d'enquêteur à enquêteur expert.

En effet, à ce jour, un enquêteur avec 10 ans d'ancienneté qui réussirait l'examen d'enquêteur expert verrait son indice majoré augmenter de seulement trois points : une augmentation bien faible et décevante par rapport au travail et à l'implication demandés par la préparation de l'examen.

Budget 2021

Pour les échanges autour du budget et des effectifs de l'année 2021, la Direction nous a transmis un document présentant essentiellement l'évolution de la maquette budgétaire sans entrer dans le détail par direction et catégorie avec des données chiffrées non mises à jour avec les dernières décisions.

La CFDT et CFTC déplorent l'appauvrissement des documents constaté au fil des dernières années.

Les moyens financiers et humains sont essentiels à l'accomplissement des missions de l'Institut dans de bonnes conditions.

Nous souhaitons disposer de documents permettant de mieux visualiser les impacts financiers et humains des différentes décisions pour un prochain groupe de travail, mis à jour avec le décalage de l'enquête annuel de recensement de 2021.

La CFDT et la CFTC rappellent leur demande de maintien d'une partie de la prime de supervision relative à l'activité de pré-collecte. Elle devrait apparaître dans les documents budgétaires, tout comme le RIFSEEP des A+.

Des discussions ont repris en 2020 en administration centrale sur la revalorisation du RIFSEEP des B et C. Nous demandons qu'il en soit de même à l'Insee.

Nous demandons la mise en place sans plus tarder, de l'indemnité pour les frais engagés par les agents en situation de télétravail comme le prévoit la loi et comme cela a été rappelé par (membre du gouvernement).

Enfin la CFDT et la CFTC réitèrent comme chaque année leurs demandes :

- de stopper les suppressions d'effectifs voire même d'augmenter ses effectifs comme le montrent les besoins de plusieurs équipes.
- et en parallèle d'augmenter le nombre de places dans les différentes voies d'accès dans tous les corps et grades de l'Insee, en particulier par les voies internes.

Lignes directrices de gestion mobilité

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions paritaires ont instauré l'obligation de produire des lignes directrices de gestion des mobilités, tout en supprimant l'examen des demandes des agents au sein des CAP et CCP, en arguant une augmentation de la transparence.

En mars dernier, les élus du CTR ont voté unanimement contre les LDG mobilité de l'Insee, en mettant en avant les effets négatifs sur la carrière des agents de cet important recul du dialogue social national. Force est de constater après presque une année sans CAP et CCP mobilité que nos craintes se confirment.

La priorité absolue du profil sur tous les autres critères et l'exclusion des organisations de tout échange sur le schéma global des demandes de mobilités n'ont pas permis de vérifier leur totale prise en compte. L'information lapidaire donnée aux agents ne nous a pas rassurés sur la transparence voulue avec ces LDG.

Les bilans des campagnes de mobilités fournis ne contenaient aucune information sur les priorités.

Trop de postes se retrouvent sur la PEP avant même la publication de l'ensemble des postes au sein de l'Insee, alors qu'ils pourraient intéresser les agents de l'Insee et trop peu de publicité en est faite en interne.

Les entretiens de mobilités mis en place en mars déshumanisent les échanges du fait d'un formalisme excessif. En effet, l'agent peut se retrouver parfois face à son responsable hiérarchique accompagné du CPP, voire de la CPAR et du N+2. Ce formalisme donne un sentiment de pression plus grande exercée sur l'agent, comme certains nous le remontent déjà.

À ce CTR, la Direction soumet au vote des élus deux nouveaux paragraphes qui seraient rajoutés dans les lignes directrices de gestion des mobilités au sein de l'Insee. Ceux-ci ne nous rassurent nullement :

- Les durées de postes maximales inscrites pour l'encadrement supérieur dans ce projet sont peu contraignantes puisque les personnes concernées peuvent repostuler sur leur propre poste.
- Et le profil est utilisé comme argument absolu pour ne pas donner suite aux candidatures des agents Insee postulant sur les postes mis à la PEP.

La CFDT et la CFTC rappellent leur demande de pouvoir disposer de statistiques détaillées sur les demandes de mobilité (arrivées et départs par établissement et par priorité) à la fin de la période de saisie des vœux, afin d'avoir une vue d'ensemble des demandes sans pour autant rompre la confidentialité des données nominatives.

Elles demandent l'organisation de réunions d'échanges documentées avec l'ensemble des élus à cette occasion.

Motions présentées en CTR du 10 décembre 2020 sur les LDG Mobilité

Motion 1 :

Les élus en CTR demandent une revalorisation des grilles indiciaires des enquêteurs de l'Insee, en particulier des bas échelons des deux grilles , afin d'augmenter les plus bas salaires, mais aussi d'améliorer l'attractivité du passage au grade d'enquêteur expert.

Motion 2 :

Les élus en CTR demandent à disposer de statistiques détaillées sur les demandes de mobilité (arrivées et départs par établissement et par priorité) à la fin de la période de saisie des voeux, afin d'avoir une vue d'ensemble des demandes sans pour autant rompre la confidentialité des données nominatives. Ils demandent l'organisation de réunions d'échanges documentées avec l'ensemble des élus à cette occasion.

Motion 3 :

Les élus en CTR demandent :

- de stopper les suppressions d'effectifs voire d'augmenter les effectifs comme le montrent les besoins de plusieurs équipes.
- en parallèle d'augmenter le nombre de places dans les différentes voies d'accès dans tous les corps et grades de l'Insee, en particulier par les voies internes.

Motion 4

Les élus du CTR demandent que les entretiens mobilités soient en priorité réalisés en bilatérale avec le CPP pour les agents de catégories B et C et avec DMC pour les agents de catégories A et les contrôleurs principaux, à la demande de l'agent plutôt qu'avec le supérieur hiérarchique afin de garantir une meilleure neutralité et une prise en compte globale du parcours de l'agent.



Déclaration liminaire présentées en CTR du 21 janvier 2021 sur les LDG promotion

Monsieur le Président du CTR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce jeudi 21 janvier 2021 pour se prononcer sur le projet de texte sur les lignes directrices de gestion des promotions à l'Insee.

Nous vous rappelons que l'alliance CFDT CFTC s'est opposée à la suppression de l'examen des promotions et des mobilités du champ des CAP et CCP dans la mesure où les échanges en séance

apportaient une meilleure compréhension des situations et ainsi entraînait parfois des modifications des choix initiaux.

Avec les différents échanges en groupe de travail et suite au groupe de travail du 7 janvier, la Direction a consenti à apporter plusieurs précisions sur les critères de promotions répondant à une partie des demandes de l'alliance CFDT CFTC :

- les critères ont été listés par ordre alphabétique,
- les notions d'ancienneté, de valeur professionnelle, de motivation et de mobilité ont été précisées dans les principes généraux,
- les parts des promotions via l'ancienneté ont été augmentées, ce qui va dans le sens de notre demande de linéarité de la carrière,
- le mode d'évolution de la carrière et l'inscription aux concours ou examens professionnels ont été pris en compte dans la motivation et la variété du parcours,
- et une attention particulière sera accordée pour les agents dans la dernière partie de leur carrière pour le passage dans le corps des contrôleurs.

Ces modifications clarifient déjà en partie les règles de promotions qui seront appliquées au sein de l'Insee, mais ne nous conviennent pas complètement.

La Direction prend en compte le mode d'évolution de la carrière et l'inscription aux concours ou examens professionnels dans la motivation et la variété du parcours, mais seulement à partir du niveau attaché.

L'alliance CFDT CFTC demande leur prise en compte dès l'accès au corps des contrôleurs.

Elle demande également la limitation à 2 promotions au choix par agent dans la carrière lorsqu'il existe plusieurs voies d'accès, ainsi que l'instauration d'un minimum de cinq années entre deux promotions. S'il n'est pas possible de les inscrire dans le texte, nous demandons que soient privilégiés les agents n'ayant pas connu de promotion au choix dans leur carrière.

En dehors du cadre des lignes directrices de gestion promotion, plusieurs points restent encore à éclaircir :

Candidature

Compte tenu de la masse de dossiers que va entraîner la généralisation de l'acte de candidature, une sécurisation du dépôt des candidatures doit être mise en place dans le respect du plan service public éco-responsable.

PPCR et statistiques

Les accords PPCR prévoient que les agents puissent dérouler une carrière sur 2 grades. Nous demandons à la Direction de vérifier que cela se confirme avec ce projet et, dans le cas contraire, de promouvoir au grade supérieur les agents répondant aux conditions statutaires (c'est-à-dire ceux ayant au moins 3 ans dans l'échelon terminal de leur grade, n'ayant pas connu de changement de grade au cours de leur carrière).

Nous demandons un échange annuel spécifique sur les statistiques de promotions afin d'étudier l'impact de la mise en oeuvre des LDG promotions. Nous demandons des statistiques en fonction du taux de temps partiel en complément des statistiques de genre par niveau.

CREP

Les LDG promotions adoptées en CTR ne suppriment pas les biais de l'actuelle évaluation professionnelle.

Le premier biais réside dans les quotas sur les appréciations des évaluations professionnelles. L'alliance CFDT CFTC demande donc leur suppression.

L'autre biais se situe dans la subjectivité de l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent, et en particulier de sa capacité à occuper des postes de niveau supérieur.

Pour l'alliance CFDT CFTC, il est indispensable d'entamer, sans plus tarder, une discussion sur la refonte du support du compte rendu d'évaluation professionnelle afin d'y ajouter des grilles de compétences permettant de rendre l'évaluation plus objective. (Ces grilles existent d'ailleurs déjà dans les dossiers de RAEP) .

En parallèle, il sera nécessaire de mettre en place une communication spécifique auprès des encadrants, mais aussi des agents pour expliquer le fonctionnement et les attentes de l'évaluation et son insertion dans le processus des promotions.

Compte tenu de leur impact sur la carrière de l'agent, il ne devrait pas être recherché de marge de progression sur les compétences permettant d'occuper un poste de niveau supérieur, comme cela peut être fait dans les autres compétences professionnelles. Un agent peut posséder certaines de ses compétences dès son arrivée. De même, il ne devrait pas non plus y avoir de dégradation lors d'un changement de poste.

Concours et formations

Enfin, l'alliance CFDT CFTC renouvelle sa demande de mise en place de véritables préparations pour tous les concours et examens professionnels et la refonte des concours et examens professionnels afin de les rendre plus cohérents avec les travaux de l'Institut.

Motions présentées en commun CFTC CFDT CFE-CGC en CTR du 21 janvier 2021 sur les LDG Promotions

Voeu N°1

« Les élus en CTR demandent qu'il soit précisé dans les LDGI des promotions que les agents ayant fait acte de candidature soient informés individuellement par la voie administrative du fait qu'ils ont été ou non proposés et ce dès que la décision a été prise par leur chaîne hiérarchique. »

Voeu N°2

« Les élus en CTR demandent qu'il soit précisé dans les LDGI des promotions la limitation à deux promotions au choix successives dès lors qu'il existe un concours ou un examen professionnel possible. »

Voeu N°3

« Les élus en CTR demandent qu'il soit précisé dans les LDGI des promotions que le critère de mobilité géographique ne soit pas une condition nécessaire jusqu'à la promotion dans le corps des attachés incluse. »

Voeu N°4

« Les élus en CTR demandent la suppression des quotas sur l'appréciation de la valeur professionnelle. »



Déclaration liminaire commune des élus CFTC CFDT, et CFE-CGC au CTR du 1^{er} juillet 2021 sur le télétravail

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

Un an presque jour pour jour après notre demande de révision de la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee de 2017, ce Comité Technique de Réseau devrait enfin voir aboutir sa mise en conformité avec le décret n°2020-524 du 5 mai 2020.

Celui-ci prévoyant de nombreux assouplissements pour la mise en œuvre du télétravail au quotidien, il est important de le décliner à l'Insee compte tenu des 15 mois et demi qui se sont écoulés.

En effet, l'Insee aura été exemplaire dans la mise en œuvre des préconisations de lutte contre la pandémie durant ces derniers mois avec une très grande majorité des agents en télétravail, tout en assurant l'ensemble de ses missions.

Pour cela, la Direction a su déployer en peu de temps le matériel nomade nécessaire et aura adapté ses applications et son réseau pour donner aux agents les moyens de faire leur travail.

De leur côté, les agents ont su s'adapter pour effectuer leurs missions habituelles, adapter les modes d'organisation du travail, réinventer les relations humaines, mais également pour répondre aux demandes induites par la crise sanitaire.

La Direction a d'ailleurs, à plusieurs reprises, félicité et remercié les agents pour leurs efforts.

La crise sanitaire aura ainsi engendré un tournant dans l'organisation du travail et dans la vision que de nombreux agents et encadrants se faisaient du télétravail. Ceux-ci sont maintenant dans l'attente de changement et d'assouplissement dans l'organisation du travail.

Ces attentes sont d'ailleurs révélées dans l'enquête menée en mai 2021 par l'UCAT sur le télétravail en période de crise et les intentions des agents pour le télétravail en situation normale. Elles apparaissent également dans le dernier observatoire interne. Ce dernier laisse clairement apparaître que notre Institut est à un moment charnière, lui permettant soit de moderniser son organisation du travail et son management pour répondre aux besoins des agents (confiance, souplesse ...), soit de stagner dans de vieilles visions qui ne correspondent pas à l'ADN de l'Insee tourné vers l'avenir.

La CFDT, la CFTC et la CFE-CGC constatent que la position de la Direction a évolué en quelques mois :

Depuis 2017, elle n'autorisait le télétravail qu'une journée par semaine en situation normale. Lors des discussions d'octobre 2020, elle envisageait de monter seulement à 2 jours de télétravail fixes par semaine.

Lors du groupe de travail, elle a proposé 2 jours de télétravail fixes par semaine, cumulés avec 12 jours flottants par an dans la limite de 3 jours par semaine.

Malgré un agenda des discussions en dialogue social sur le télétravail extrêmement serré, les échanges auront été riches.

Plusieurs de nos demandes ont été intégrées dans le projet de circulaire (rappels des grands principes et des références législatives, charte du temps - déconnexion- guide des autorisations d'absences, accompagnement et formations des agents et encadrants, le télétravail par demi-journées, délai de réponses de la hiérarchie, situations dérogatoires ...).

L'échange sur le nombre de jours de télétravail n'a, quant à lui, pas abouti.

La CFDT, la CFTC et la CFE CGC rappellent qu'elles demandent à aboutir à court terme à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel comme c'est le cas dans plusieurs directions du ministère :

Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, combinés avec au moins 12 jours de télétravail flottants par an, dans la limite de 3 jours par semaine en moyenne mensuelle.

La Direction a mis en avant ses craintes par rapport au collectif et à la moindre utilisation des locaux du fait du télétravail.

La CFDT, la CFTC et la CFE CGC soulignent la nécessité de repenser ces temps collectifs, bien au-delà de la simple présence sur site des agents, qui n'en est qu'un aspect. La question du réaménagement des espaces reste, quant à elle, d'actualité pour tenir compte des baisses d'effectifs conséquentes qui laissent des bureaux vides et pour réduire leur impact environnemental tout en améliorant la qualité de vie au travail.

Ainsi, dans un premier temps, la CFDT- CFTC et la CFE CGC fait un pas vers la Direction en faisant une proposition alternative :

- Pour l'agent bénéficiant de 1,5 ou 2 jours de télétravail fixes, alors stock de 20 jours flottants,
- Pour l'agent bénéficiant de 0,5 ou 1 jour de télétravail fixes, alors stock de 30 jours flottants,
- Pour l'agent ne bénéficiant pas de jour de télétravail fixe, alors stock de 45 jours flottants.

Dans un second temps, qui interviendrait avant la fin de l'année, nous demandons à revoir la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee, afin de la mettre en conformité sans tarder avec l'accord Fonction publique et les protocoles ministériels en cours de finalisation.

Pour finir, dès la validation du projet de circulaire, nous demandons le déploiement d'une communication vers les agents et les encadrants expliquant sa mise en pratique pour que celle-ci soit effective dès septembre et ce, malgré les congés estivaux.

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

Motions communes CFTC CFDT CFE CGC CTR du 1^{er} juillet 2021

Télétravail

MOTION 1

Les élus du CTR demandent d'aboutir à court terme à une application complète des décrets et protocoles négociés aux niveaux Fonction publique et ministériel comme c'est le cas dans plusieurs directions du ministère : d'une part, les agents qui le souhaitent doivent pouvoir prendre jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine en cumul mensuel, d'autre part le nombre de jours flottants annuel doit être d'au moins 12 jours et son niveau à discuter entre l'agent et l'encadrant.

Les élus du CTR demandent :

- Pour l'agent bénéficiant de 1,5 ou 2 jours de télétravail fixes, alors stock de 20 jours flottants,
- Pour l'agent bénéficiant de 0,5 ou 1 jour de télétravail fixes, alors stock de 30 jours flottants,
- Pour l'agent ne bénéficiant pas de jour de télétravail fixe, alors stock de 45 jours flottants.

MOTION 2

Les élus du CTR demandent une clause de revoyure d'ici la fin de l'année 2021 afin de mettre en conformité la circulaire cadre relative à la mise en œuvre du télétravail à l'Insee par rapport à l'accord Fonction publique et aux décrets ministériels qui en découleront.



Déclaration liminaire présentée en CTR du 20 juillet 2021 sur le rattachement du CSM de Metz à la Dr Grand Est

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

Les élus du CTR sont réunis ce mardi 20 juillet 2021 suite au vote unanime CONTRE l'arrêté d'organisation interne de l'Insee prévoyant la sortie du CSM de la DG et son rattachement à la Direction régionale Grand Est au 1^{er} juillet 2022. Pour ce CTR, vous nous présentez le même projet.

La CFDT et CFTC rappellent que les agents du CSM et de la DR Grand Est ayant répondu à notre enquête sur le projet d'intégration du CSM au sein de la DR Grand Est y sont majoritairement défavorables à 67 %. Pour 64 % des répondants, le projet arrive au mauvais moment, ils n'y voient à ce jour pas de réel intérêt, sauf celui de faciliter l'organisation de la Direction. 39 % craignent un impact négatif sur les promotions et 16 % un impact négatif sur leur visibilité au niveau national. Le contexte étant déjà anxieux (covid, déménagement, évolution des travaux, projet Edifice...), y rajouter le projet d'intégration dès cette année risque juste d'accentuer les inquiétudes des agents.

L'enquête menée auprès des agents du CSM et de la DR Grand Est a recueilli les réponses de moins de la moitié des agents concernés au premier chef. Les 67 commentaires déposés expriment leur forte inquiétude, leur résignation, leur questionnement sur l'avenir, leur refus ou leur avis favorable.

Les agents sont inquiets et une partie d'entre eux craint non seulement pour la pérennité de leur site, mais également de leurs missions.

Les données sur la mobilité entre les sites de la DR Grand Est et le CSM ne sont pas plus rassurantes puisqu'on compte 20 départs de Metz pour seulement 6 arrivées.

Nous tenons à vous alerter sur le déroulement de la campagne de mobilité du CSM. Au 1^{er} septembre, on compte près d'une vingtaine de postes non pourvus dans la campagne interne. Encore une fois, aucun poste n'a été ouvert sur le CSM à la campagne de mobilité géographique. Ces postes non pourvus viennent alimenter les craintes de fermeture du CSM.

Pour la CFDT et la CFTC, il aurait donc été préférable de reporter le vote de l'arrêté intégrant le CSM dans la DR Grand Est à début 2022 après les retours du CDPTT de novembre. Cela aurait permis aux agents d'avoir une meilleure visibilité sur l'avenir et de s'assurer qu'il n'y ait pas de baisse d'effectifs ou de transferts d'activité en perspective qui se ferait au détriment des sites du Grand-est ou du CSM.

La CFDT et la CFTC rappellent que le Directeur régional a un rôle majeur à jouer afin de garantir une organisation permettant de bonnes conditions de travail (information, participation, dialogue, transparence). Les agents attendent de sa part la défense de leurs missions et un traitement équitable des agents entre les différents sites. Avec 4 sites, il aura donc fort à faire !

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

Motions présentées en CTR du 20 juillet 2021 sur le rattachement du CSM de Metz à la Dr Grand Est

CSM

Motion 1

Les élus du CTR demandent que toutes les missions du Centre Statistique de Metz et des différents sites de la DR Grand-Est soient maintenues quel que soit le contexte.

Crise sanitaire

Les annonces du Président de la République prévoient une extension du passe sanitaire mis en place pour le sars cov2 aux lieux de loisirs et de culture de plus de 50 personnes, puis aux restaurants et aux centres commerciaux entre autres.

Si ces annonces sont déclinées dans la loi, les agents de l'Insee non vaccinés, enquêteurs et gestionnaires, ne pourront plus effectuer les relevés de prix et ceux-ci ne pourront plus accéder aux lieux de restauration sans un test négatif de moins de 48h au titre du sars cov2 qui restera à leur charge à l'automne.

Motion 2

Les élus du CTR demandent que l'Insee garantisse aux agents de pouvoir continuer à effectuer leurs missions dans le respect de la confidentialité de leur statut vaccinal vis-à-vis de l'employeur.

Motion 3

Les élus du CTR demandent que tous les agents continuent à avoir accès aux lieux de restauration administratifs sans avoir à justifier de leur situation sanitaire au titre du sars cov2.



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

Mlle Alexandra ALBENQUE
(*Trésorière*) **DG Insee**
Bureau 5-A-046
88 avenue Verdier
CS 70058
92541 MONTROUGE CEDEX
Tél. : 01 87 69 59 03
alexandra.albenque@insee.fr

M. Éric MONTEIL (*Secrétaire Général*)
DR Insee Pays de la Loire
105 rue des Français Libres
BP 67401
44274 NANTES
Tél. : 02 40 41 76 31
eric.monteil@insee.fr

M. Mickaël CHION
(*Webmestre*)
DR Insee Normandie
Établissement de Rouen
8 quai de la Bourse
76037 ROUEN CEDEX 1
Tél. : 02 35 52 49 11
mickael.chion@insee.fr





Syndicat CFTC-INSEE

✉ Bureau RJ-A-120, 88 avenue Verdier, CS 70058, 92541 MONTROUGE CEDEX

Tél. : 04 91 17 58 26

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. La cotisation donne droit à une réduction fiscale de 66 %.

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

La sécurité de vos données personnelles a toujours été une priorité pour nous et se renforce encore avec la mise en oeuvre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis le 25 mai 2018. En remplissant ce bulletin d'adhésion, vous acceptez que la CFTC mémorise et utilise vos données personnelles collectées dans ce bulletin, uniquement dans le cadre des activités syndicales de la CFTC : l'information et la formation, l'action syndicale, la consultation, la gestion des cotisations.

En l'occurrence, vous autorisez la CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées dans ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, la CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre, ni partager vos données personnelles avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales, conformément au Règlement Général de Protection des Données de 2018 sur la protection des données personnelles et à notre politique de protection des données.

Vous pouvez à tout moment nous demander de rectifier ou de supprimer certaines de vos données de notre base

