

Livret d'accueil des nouveaux arrivants  
à l'Insee  
Septembre 2022



**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](mailto: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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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

**2022** : Rénovation de la grille des enquêteurs

**Les enjeux à venir en 2022 et 2023 au sein du réseau Insee**

- Suivi des agents et des collectifs de travail dans le contexte de télétravail
- Déploiement élargi du télétravail pérenne à 3 jours par semaine
- Suivi de la rénovation du parc immobilier de l'Insee
- Recrutements via la Place de l'Emploi Public
- Modalités d'une part de rémunération au mérite
- Compte-rendu de l'Entretien professionnel
- Mise en œuvre du Rapport Social Unique

# *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 2022

### Déclaration liminaire des élus CFTC au CTR du 31 janvier 2022

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

*Le comité technique de réseau est réuni ce lundi 31 janvier 2022, moins de deux mois après le dernier CTR, pour remettre au vote la revalorisation des grilles indiciaires des enquêtrices et enquêteurs de l'Insee dans le cadre de l'enveloppe budgétaire de 300 000 euros allouée au titre de 2021.*

*Grilles indiciaires*

*L'inflation restant à un niveau élevé, le gouvernement a dû une nouvelle fois rehausser le SMIC et, par conséquent, relever le minimum de traitement des agents de la Fonction publique à l'indice majoré 343. Ainsi, la remontée à 341 du premier échelon de la grille des enquêteurs de catégorie 2 décidée le 7 décembre 2021 est devenue caduque.*

*La CFTC demandait que le coût de la hausse du SMIC de 2021 et de janvier 2022 ne soit pas pris sur l'enveloppe des 300 000 euros.*

*Elle demandait l'ajout d'au moins quatre points d'indice à chaque échelon, après prise en compte des revalorisations du SMIC. Cette hausse devait au moins permettre aux agents en bas de grilles indiciaires de ne plus rester collés au SMIC, sans entraîner de tassement des grilles enquêteurs.*

*Elle demandait également l'ajout d'un échelon 9 (voire 10) à la grille de catégorie 1 pour tenir compte de l'allongement de carrière, évitant ainsi que des enquêteurs restent trop longtemps bloqués au dernier échelon sans augmentation salariale.*

*La Direction a répondu favorablement à toutes nos demandes en proposant que tous les échelons soient rehaussés de cinq points d'indice, hormis les échelons 1, 3 et 4 de la catégorie 2, ceux-ci étant respectivement revalorisés de quatre, six et sept points.*

***La CFTC est satisfaite que ces propositions recouvrent la totalité de l'enveloppe de 300 000 euros.***

### Motions CFTC pour le CTR du 31 janvier 2022

#### MOTION 1

La Direction a accepté d'ajouter un échelon supplémentaire à la grille indiciaire des enquêteurs de catégorie 1. Les élus en CTR demandent qu'en conséquence, la durée de l'échelon 7 de la grille indiciaire des enquêteurs de catégorie 1 passe de 4 à 3 ans.

#### MOTION 2

Les élus en CTR demandent que la durée des échelons 3 et 4 de la grille indiciaire des enquêteurs de catégorie 2 passe de 2 à 1 an.

#### MOTION 3

Avec la montée en puissance du multimode, une partie du travail en face-à-face est transférée au domicile des enquêteurs, ce qui engendre des frais professionnels nouveaux pour les enquêtrices et enquêteurs de l'Insee. Les élus en CTR demandent l'examen de la mise en place d'une indemnité permettant de couvrir une partie de ces frais professionnels dès 2022.

# Déclaration liminaire des élus CFTC au CTR du 31 mars et 8 avril 2022 (deuxième partie du CTR)

Madame la Présidente du CTR,  
Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce vendredi 8 avril 2022 pour se prononcer sur les modifications des lignes directrices de gestion des promotions à l'Insee, ainsi que sur les jours de fermeture des établissements de l'Insee en 2023 et 2024. Un point sera également consacré à l'exécution budgétaire 2021 et au budget 2022, ainsi qu'au test des élections professionnelles.

Autour de ces sujets bateaux, mais tout de même sensibles, nous avons préparé plusieurs points pour la réunion initialement prévue le 31 mars et pour lesquels les agents sont en attente de réponses de votre part. En une semaine, les sujets prévus n'ont pas obtenu de réponses et d'autres se sont rajoutés.

## LDG Promotions

Les lignes directrices de gestion des promotions de l'Insee ont été mises au vote lors du CTR du 21 janvier 2021. La Direction les remet sur la table du CTR afin d'alléger la procédure de candidature à une promotion.

La CFTC s'était abstenue sur les LDG promotions dans la mesure où elles ont entraîné la disparition des discussions documentées sur les choix de promotions en CAP. Malgré les critères de promotion devenus publics, la transparence des procédures reste incomplète, d'autant qu'un critère comme celui de la valeur professionnelle est biaisé par l'existence de quotas.

### Valeur professionnelle du CREP

La CFTC dénonce le non-respect de la suppression des quotas sur la valeur professionnelle pour la campagne 2022 sur laquelle la Direction s'était engagée.

Le support actuel de l'entretien professionnel étant inadapté pour identifier les agents aptes à occuper un poste de niveau supérieur, les quotas sur la valeur professionnelle ont entraîné de nombreuses injustices dans la reconnaissance du travail des agents. De ce fait, la démotivation s'est installée pour un nombre de plus en plus important d'agents.

La CFTC est satisfaite de voir les discussions sur la refonte du CREP enfin entamées et demande que ses propositions soient prises en compte sur les grilles de compétences. Elle en fera d'autres au plus tard lors du GT du 24 mai dédié. Elle souhaite que ces modifications permettent de rendre l'évaluation plus objective, même si cela ne résoud pas toutes les difficultés de progression de carrière liées aux relations conflictuelles entre l'agent et son notateur.

La CFTC demande la mise en place d'une formation à la reconnaissance des compétences à destination des évaluateurs, ainsi que des évalués, dans le cadre des LDG promotions.

### Sécurisation des dépôts de candidature

Lors du CTR du 21 janvier 2021, la CFTC vous avait alerté sur la masse de dossiers qu'allait entraîner la généralisation de l'acte de candidature. Elle avait demandé qu'une sécurisation du dépôt des candidatures soit mise en place dans le respect du plan service public éco-responsable.

Votre proposition de dispenser des agents de produire un acte de candidature pour une promotion de grade à l'intérieur du corps des contrôleurs et des adjoints administratifs va alléger la charge des agents du DRH, des FRHL, et simplifier la démarche pour les agents concernés.

Il reste cependant à travailler sur la sécurisation des dépôts.

Lors du dépôt du dossier d'inscription aux concours ou de l'acte de candidature sur liste d'aptitude, un récipissé papier ou électronique est adressé aux candidats. Pourquoi Diadem ne pourrait-il pas être utilisé ?

Concernant le dépôt de la candidature des enquêteurs et enquêtrices pour la liste d'aptitude au grade d'enquêteur expert, nous demandons à nouveau qu'une information leur soit envoyée, ainsi qu'au SAR/DSP et aux DEM et sites Prix.

## **PPCR et statistiques - bilan annuel**

Les accords PPCR prévoient que les agents puissent dérouler une carrière sur 2 grades. Lors du CTR du 21 janvier 2021, la CFTC avait demandé à la Direction d'en vérifier la réalité et, dans le cas contraire, de promouvoir au grade supérieur les agents répondant aux conditions statutaires.

La Direction devait examiner si elle disposait des données pour faire ces vérifications. Où en est-on ?

Nous demandons qu'un indicateur soit mis en place pour s'en assurer. La synthèse de cet indicateur pourrait faire partie du bilan annuel (nombre de personnes n'ayant pas pu dérouler une carrière sur 2 grades, celui-ci devant logiquement être nul).

Nous rappelons nos demandes de bilan de l'impact de la mise en œuvre des LDG promotions avec des statistiques en fonction du taux de temps partiel en complément des statistiques genrés par niveau.

Par ailleurs, nous demandons de vérifier statistiquement que les agents en seconde partie de carrière ne sont pas oubliés pour les promotions.

## **Concours et formations**

La CFTC vous remercie pour la mise en ligne des meilleures copies pour chaque concours et examen professionnel, suite à ses demandes répétées en CTR.

Nous attendons maintenant la mise en place de véritables préparations pour tous les concours et examens professionnels (en particulier pour les épreuves écrites de passage en contrôleur première classe et en attaché).

Nous demandons à nouveau la refonte de l'épreuve écrite de pré-sélection pour le passage en attaché pour laquelle un biais de sélection en faveur des agents passés par le SED est toujours présent.

Lors du GT du CTR du 1<sup>er</sup> mars, concernant la réforme des concours de contrôleurs, la CFTC avait demandé plusieurs modifications et alerté sur plusieurs dérives possibles avec les propositions présentées par la Direction. Quelle ne fut pas notre surprise d'apprendre en ouverture de séance du CTR le 31 mars que l'arrêté fixant les nouvelles modalités des concours de contrôleur avait été signé le 25 février pour une publication au JO le 6 mars.

Certes, votre diaporama indiquait son élaboration et sa publication dans la période 'octobre 2021 - mars 2022', mais il aurait dû passer en CTR avant publication, comme cela s'est fait pour la mise en place de l'examen professionnel d'accès au corps des attachés.

Nous attendions par ailleurs un retour à notre demande de vérification de l'absence d'impact de la transformation de l'épreuve écrite du concours du Contrôleur Interne Spécial en épreuve de pré-sélection, pour les candidats les plus âgés (en seconde partie de carrière).

## **Budget - effectifs**

### **Hausse des frais kilométriques**

La Direction a répondu favorablement à notre demande de mesures visant à pallier la hausse des frais kilométriques en proposant des véhicules de location et des cartes carburant pour les enquêteurs. Les Directions régionales ont reçu la note des consignes. Elle indique qu'il est demandé de recenser parmi les enquêteurs ayant roulé plus de 5 000 km en 2019, ceux qui seraient intéressés par cette proposition de location courte durée de véhicules thermiques.

Nous rappelons notre demande de proposer ces mesures à toutes les enquêtrices et enquêteurs utilisant leur véhicule personnel pour travailler.

De plus, la CFTC rappelle que tous les agents sont impactés par l'inflation et plus particulièrement les agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour le travail.

Nous demandons que des mesures soient également proposées permettant aux agents de bureau de limiter leurs déplacements domicile-travail en voiture. Nous ne pensons bien sûr ni au vélo, ni aux transports en commun, inadaptés pour beaucoup.

### **Chevauchement des grilles B et C**

Depuis début janvier 2022, la CFTC alerte la Direction de l'Insee et le Ministère sur l'incohérence des grilles des C (4 échelons identiques) et leur chevauchement avec celles des B.

Faute de réactivité du Ministère pour corriger ces incohérences et reconstruire une logique de carrière entre les grilles des différents corps de la Fonction publique, nous vous avons demandé de mettre en place des mesures correctives au niveau de l'Insee.

Lors du groupe de travail du CTR du 22 mars, ne souhaitant pas faire de mesures spécifiques Insee, la Direction a proposé d'effectuer le reclassement des Cefiliens de C en B lors de leur titularisation.

La veille du CTR, vous nous annoncez que ce n'est pas possible sans proposer de mesures correctives, et ce, malgré un écart entre B et C pouvant atteindre 4 à 11 points, soit 25 à 50 € bruts/mois.  
La CFTC vous demande à nouveau la mise en place d'une indemnité différentielle salariale en attendant la refonte des grilles, vraisemblablement prévue en juin-juillet.

### **Rémunérations des B et C et enquêteurs**

L'épisode (pas encore fini) du chevauchement des grilles B et C montre combien l'écart de rémunération entre les deux corps est faible. Nous vous rappelons donc à nouveau la revalorisation des IFSE des B et C.  
La hausse du SMIC prévue en mai ne va pas arranger l'état actuel de la cohérence des grilles indiciaires.  
Un groupe de travail est programmé le 16 juin sur la rémunération (grilles et RIFSEEP des agents C, B et enquêteurs). La CFTC rappelle sa demande d'un fort rehaussement des rémunérations afin de s'éloigner du SMIC.

### **Formations et déplacements**

Le 21 mars, une note signée par le chef du département des ressources humaines précise que désormais, toutes les formations se tiendront en distanciel, sauf exceptions motivées.  
Dans les Directions, il est dit qu'il n'y a plus de formations en présentiel. Il a même été diffusé aux agents que l'enveloppe 2022 allouée aux déplacements ne serait pas abondée en cours d'année. Lors du GT du CTR du 22 mars, vous avez indiqué que les formations pourront toujours se faire en présentiel et que la note concernait les formations du CEFIL. Mais à ce jour, aucune information corrective n'a été diffusée. Qu'en est-il réellement ?  
La CFTC demande que des consignes claires et précises soient communiquées rapidement via tous les canaux pour stopper ces interprétations. Elle espère que ce n'est que lié à la fin de la période de supervision ou à une erreur technique temporaire, et que cela rentrera rapidement dans l'ordre.

### **Schéma d'emploi**

Le schéma d'emploi de 2021 aboutit à -78 ETP avec des baisses touchant principalement les B, C et enquêteurs pour permettre d'augmenter le nombre de A et A+.  
Pour 2022, le schéma est maintenu à -67 ETP alors qu'on pouvait s'attendre à une baisse moins importante grâce à l'effort consenti sur 2021.  
La CFTC vous alerte encore une fois sur les tensions dans les services en raison de la surcharge de travail.  
Des agents nous ont informé de retard de mise en paiement de leurs astreintes ou de leurs NBI ou de leurs demandes de remboursement de frais de déplacement. Nous suggérons de renforcer les équipes en surcharge.

Des agents de la DR de Bretagne nous ont interpellé concernant les tensions dans les services parfois juste pour la pose de congés tellement les effectifs sont tendus. Ces tensions identifiées dans l'observatoire interne sont réelles et doivent être prises au sérieux. Ainsi, nous nous étonnons de la prise en charge par l'Insee d'un accompagnement psychologique dans cette DR, alors même qu'une prise en charge par le CHSCT est demandée. Et cela, d'autant que la prestataire psychologue du travail devant intervenir en a effectué une en 2021, sans la finir. Nous demandons que la démarche d'accompagnement par un prestataire neutre aboutisse avec le CHSCT local.

La CFTC demande un échange en GT du CTR sur le sujet des mutualisations dans les SAR/DSP lancé dans les régions et sur les suites données au rapport prospectif de l'Inspection générale sur les missions de l'Insee.  
En continuant à réduire les effectifs, l'Insee met à mal l'accomplissement de ses missions et les conditions de vie au travail de ses agents avec une potentielle explosion des risques psycho-sociaux.

La CFTC demande l'ajout d'un point sur la bascule vers le Guichet unique en dialogue social national. Il y a un an, jour pour jour, nous vous avons alerté sur les craintes de l'INPI à le mettre.  
Nous avons demandé une rencontre Direction Insee INPI avec les organisations syndicales représentatives.

## Motions CFTC pour le CTR du 31 mars 2022 et le CTR du 8 avril 2022

1 - Les élus du CTR demandent que des mesures soient proposées permettant aux agents de bureau de limiter leurs déplacements domicile-travail en voiture (en dehors de l'usage du vélo ou des transports en commun inadaptés pour beaucoup).

Votes des élus présents 3 Pour CFDT-CFTC + 1 Abstention FO + 1 Ne Participe Pas aux Votes CFE-CGC

Réponses de la Direction :

La Direction indique qu'à ce stade, il n'est pas possible d'avoir plus de 2 jours de télétravail par semaine, mais que toutes les demandes sont examinées. La hausse de l'indemnité kilométrique intervenue depuis janvier bénéficie également aux agents qui se déplacent. De plus, elle souligne que les prix à la pompe ont diminué depuis le 1<sup>er</sup> avril.

2 - Les élus du CTR demandent la mise en place d'une indemnité différentielle salariale afin de combler l'écart dû à la refonte des grilles des C de fin décembre 2021, en attendant la refonte de l'ensemble des grilles par le Ministère.

Votes des élus présents 4 Pour CFDT-CFTC et FO 1 + Ne Participe Pas aux Votes CFE-CGC

Réponses de la Direction :

La Direction indique avoir programmé un groupe de travail dédié à la rémunération des agents de l'Insee le 16 juin. La discussion sur les RIFSEEP des B et C, l'indemnitaire des enquêteurs et leurs grilles y sera entamée.

La Direction espère que les grilles des enquêteurs, votées en janvier 2022, seront toujours au-dessus du SMIC après sa revalorisation effective en mai.

Elle propose l'examen d'une revalorisation de l'IMT, comme cela a été fait aux Douanes. Elle précise que cette hausse concernerait tous les agents et serait prise sur le budget dédié aux mesures salariales.

La CFTC rappelle l'importance d'aboutir, rapidement, à une revalorisation des rémunérations.

## Déclaration liminaire des élus CFTC au CTR du 30 juin 2022

Madame la Présidente du CTR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce jeudi 30 juin 2022 pour se prononcer sur l'alignement de l'IMT des agents de l'Insee sur celui des agents de la DGFIP, sur la refonte du compte-rendu de l'entretien professionnel, et sur la liste d'aptitude pour le passage en catégorie 1 enquêteur. Le RSU et la réorganisation du DRH seront également examinés.

### Rémunérations agents et enquêteurs

Suite à la demande insistante des élus d'engager des mesures salariales, la Direction a proposé une augmentation de l'IMT pour tous les agents de l'Insee calquée sur celle de la DGFIP, soit 106,76 € (montant en vigueur à la DGFIP depuis 2018).

Même si cela ne représente qu'une dizaine d'euros par mois, la CFTC accepte cette proposition.

La CFTC demande sa rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et que les futures hausses de l'IMT au sein du Ministère soient également appliquées aux agents de l'Insee sans délai.

Elle demande l'ouverture des négociations sur le RIFSEEP des B et C qui auraient dû commencer dès l'année dernière.

Elle demande la revalorisation des grilles des enquêteurs compte tenu de leur écrasement depuis la hausse du SMIC de mai. Elle demande leur indexation sur les grilles des B et C.

Lors de la réouverture de la circulaire, nous vous demandons d'intégrer l'indemnisation du travail à domicile et de revaloriser les autres indemnités et primes des enquêteurs.

Elle demande enfin la revalorisation des salaires des contractuels A, B et C, afin d'y intégrer l'inflation et la hausse de l'IMT.

La CFTC rappelle sa revendication salariale Fonction publique :

Une revalorisation conséquente du point d'indice (au moins égale à l'inflation annuelle) et son indexation sur l'inflation sont nécessaires. La hausse de 3,5 % annoncée par le Ministre de la Fonction publique est insuffisante, surtout si le point d'indice est à nouveau gelé pour plusieurs années.

La refonte des grilles des agents de la Fonction publique doit se faire sans attendre plus longtemps avec :

- Un indice majoré minimum pour le 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade de la catégorie C équivalent à au moins 120 % du SMIC,
- Un indice majoré minimum pour le 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade de la catégorie B équivalent à au moins 140 % du SMIC,
- Un indice majoré minimum pour le 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A équivalent à au moins 160 % du SMIC.

### **La catégorie 1 enquêteur**

En 2021, la Direction a accepté la mise en place de la deuxième voie d'accès à la catégorie 1 des enquêteurs, la Liste d'Aptitude. Elle a accepté de réduire les durées d'accès à 6 ans par concours et à 8 ans pour la liste d'aptitude et elle accepte de prendre en compte l'ancienneté comme critère de sélection mais seulement à 70 %. La Direction a même accepté de monter la part des enquêteurs de catégorie 1 à 20 % avec le recrutement de 2022. La CFTC est satisfaite de voir ses revendications se concrétiser enfin en 2022 après 9 années passées à les réclamer, mais elle rappelle qu'elle demande aussi que l'ancienneté soit le seul critère de passage.

Nous demandons confirmation qu'à valeur professionnelle égale, ce soit l'ancienneté qui prime.

Elle rappelle sa demande de transparence sur les passages de grade et de corps, y compris pour les enquêteurs. Cela doit se concrétiser par l'intégration de la fiche de candidature dans le dossier de l'agent, avec sa proposition ou non et son rang de classement, le cas échéant.

Par ailleurs, le CREP doit indiquer si l'agent est considéré comme apte à occuper des fonctions du grade supérieur.

### **Refonte du CREP**

La CFTC signale qu'il y a une réelle attente des agents, évalués ou évaluateurs, sur une évolution du processus de l'entretien professionnel en particulier par rapport à son utilisation pour les passages de grades et de corps. Il s'agit donc de prendre le temps de réaliser cette refonte et de s'assurer que le but de l'objectivité sera bien atteint. Il serait opportun de constituer deux groupes, l'un d'évalués et l'autre d'évaluateurs, pour tester le projet avant de le lancer en grandeur nature.

La CFTC constate que la Direction a pris en compte beaucoup de leurs propositions pour faire évoluer le support de l'entretien professionnel afin de le rendre plus objectif pour une utilisation dans le cadre des LDG promotion. Nous attendons cependant encore des modifications concernant la partie « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » et sur la notion de "sens du collectif" afin de rendre ce nouveau dispositif réellement plus objectif.

La partie « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » n'est quasiment remplie que pour les agents où cela est obligatoire, alors que beaucoup d'agents occupent des postes de niveau supérieur à leur grade. Donc si la refonte du CREP aboutit dans la transparence, nous demandons le remplissage systématique de cette partie au moins pour les agents éligibles au passage au choix. Ce qui devrait être plus facile qu'avant en se basant sur les grilles de compétences remplies par l'évaluateur.

Concernant le sens du collectif, défini comme "avoir de bonnes relations professionnelles avec ses collègues", il reste flou et ne correspond ni à sa définition de faire passer l'intérêt du milieu professionnel avant le sien, ni à ce qui est indiqué dans les fiches de postes (savoir travailler en équipe).

De plus, trop souvent, nous constatons un manque d'accompagnement des équipes et des encadrants où des tensions se développent. Cette compétence pourrait donc être retournée contre les agents des équipes en tension. Ainsi, la CFTC n'approuve pas la compétence sur le sens du collectif.

Enfin, si ce nouveau support se met en place, nous demandons une formation systématique de tous les évaluateurs et évalués à ce nouveau processus, et en particulier à la reconnaissance des compétences agents. À la fin de la campagne, un bilan comparatif évalués évaluateurs devra être réalisé et discuté en dialogue social.

### **Organisation du DRH**

Concernant l'organisation du DRH et plus largement la gestion des ressources humaines, la CFTC s'inquiète du manque d'effectifs, ainsi que de compétences permettant de répondre aux missions juridiques et surtout d'accompagnement des agents.

Nous demandons de bien informer les différents publics de cette réorganisation et plus largement de qui fait quoi dans toute la sphère RH.

Après les restructurations décidées par la Direction dans le cadre de la réforme territoriale, la gestion des ressources humaines va encore une fois être au centre de profondes réorganisations avec la refonte des formations et de la scolarité, la réforme de la haute Fonction publique et la recherche de baisse d'effectifs.

La CFTC demande que la mission sur les SGF ainsi que celle sur la mutualisation des SAR soient mises à l'ordre du jour d'un prochain groupe de travail. Elle demande également un point sur les discussions sur le prochain contrat budgétaire pluriannuel et les baisses d'effectifs envisagées par l'Insee.

## **RSU**

La CFTC signale que la transmission tardive des tableaux du Rapport Social Unique n'a pas permis de les étudier correctement. La Direction doit veiller à respecter l'envoi des documents au moins 8 jours avant la date des réunions.

Ce rapport social unique ne comprend plus certaines informations ou moins de détails que dans l'ancien bilan social en particulier sur les concours et examens professionnels et les historiques des différents indicateurs. Nous demandons que ces informations soient à nouveau disponibles. La distinction entre les agents de catégorie C et les enquêteurs n'est pas toujours faite, ne permettant pas l'analyse des indicateurs.

Nous demandons de plus à disposer rapidement d'éléments sur la rémunération dans le RSU afin de pouvoir suivre les évolutions depuis 2021, année de forte hausse de l'inflation et de chevauchement des grilles des B et C.

Ce rapport contient maintenant des indicateurs du bilan santé au travail, à savoir le nombre de signalements. Il sera important d'en suivre l'évolution compte tenu de leur niveau élevé. Nous notons d'ailleurs avec intérêt la prochaine diffusion de deux notes à tous les agents sur les tensions interpersonnelles. Ainsi, l'ensemble des agents seront plus à même d'agir en cas de difficultés relationnelles, qu'ils soient encadrants ou pas.

La CFTC relève les mêmes alertes que pour les précédents bilans sociaux sur la baisse des effectifs, sur la part des femmes, sur les écrêtages.

Les baisses d'effectifs ont un impact de plus en plus important sur la bonne réalisation des missions de l'institut et sur la santé des agents. Il est temps de la stopper et de recruter.

Nous demandons des actions pour augmenter la part des femmes dans les corps supérieurs. L'image d'un Institut ayant 81 % de femmes parmi les enquêteurs et 68 % parmi les agents C, mais seulement environ 32 % de femmes chez les agents A+ est peu attractive pour les femmes.

Les écrêtages se stabilisent à près de 27 000 heures en 2021, comme en 2020. Le télétravail et la mise en place du forfait pour une partie de l'encadrement dissimulent potentiellement près de 40 000 heures écrêtées par an, soit environ 25 ETPT, sur la base de 2019.

La CFTC demande la réouverture des discussions sur les cycles de travail pour ouvrir la voie à la semaine de 4 jours pour ceux qui le voudraient.

À plusieurs reprises dans le rapport, il est indiqué l'absence de textes réglementaires liés au télétravail. Or l'accord télétravail ministériel a été validé le 16 juin. La CFTC demande sa déclinaison, sans attendre le GT sur le bilan du télétravail du 13 décembre 2022.

Elle demande en particulier la modification de la circulaire Insee sur l'organisation du télétravail et le nombre de jours de télétravail fixes et flottants dès 2022. Elle demande l'ouverture d'une discussion sur la charte du temps et du droit à la déconnexion dès 2022.

## **Motions CFTC pour le CTR du 30 juin 2022**

### **Motion 1**

L'accord télétravail ministériel a été validé le 16 juin.

Les élus en CTR demandent sa déclinaison, sans attendre le GT sur le bilan sur le télétravail du 13 décembre 2022. Ils demandent en particulier la modification de la circulaire Insee sur l'organisation du télétravail et le nombre de jours de télétravail fixes et flottants dès 2022. Ils demandent l'ouverture d'une discussion sur la charte du temps et du droit à la déconnexion dès 2022.

## Motion 2

Les élus en CTR demandent que les évaluateurs remplissent la partie « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » systématiquement pour les agents éligibles au passage au choix voire tous les agents en cas de difficultés à déterminer qui est éligible.

## Motion 3

Les élus en CTR demandent la rétroactivité de la hausse de l'IMT au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et que les futures hausses au sein du Ministère soient également appliquées aux agents de l'Insee sans délai.

Ils demandent :

- l'ouverture des négociations sur le RIFSEEP des B et C en 2022
- la revalorisation des grilles des enquêteurs en les faisant débiter au minimum à 120 % du SMIC pour ceux de catégorie 2 et à 140 % du SMIC pour ceux de catégorie 1.
- l'intégration de l'indemnisation du travail à domicile,
- la revalorisation des différentes indemnités et primes des enquêteurs,
- la revalorisation des salaires des contractuels A, B, C sur la base de l'inflation annuelle et l'intégration de la hausse de l'IMT.



# 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](mailto: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](mailto:alexandra.albenque@insee.fr)

M. Éric MONTEIL (*Secrétaire Général*)  
**DR Insee Pays de la Loire**  
105 rue des Français Libres  
BP 67401  
44274 NANTES CEDEX 2  
Tél. : 02 40 41 77 66  
[eric.monteil@insee.fr](mailto: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 35  
[mickael.chion@insee.fr](mailto: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](mailto: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.