

# Livret d'accueil des nouveaux arrivants à l'Insee Septembre 2019



## 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 : <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

## **LES AVANCÉES OBTENUES GRÂCE À LA CFTC-Finances OU LA CFTC-Insee**

**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

### **LES ENJEUX À VENIR POUR L'INSEE EN 2019 et 2020**

- Harmonisation des règlements intérieurs
- Déménagement de certains établissements
- Déploiement élargi du télétravail et du travail en site distant
- Vigilance quant aux recrutements de contractuels et PEP
- Modalités d'une part de rémunération au mérite

# *Tous uniques, tous unis*

## *LA PERSONNE*

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

## *LA FAMILLE*

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

## *L'ENTREPRISE*

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

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

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

### **Plus de démocratie sociale**

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

### **Plus de lien social**

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

### **Plus d'écoute et de dialogue**

*Ouvrir dans toutes les entreprises des organes de négociation*

## *LE SYNDICAT*

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

## *L'ÉTAT-NATION*

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

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

## *L'EUROPE*

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

## *LE MONDE*

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

### **Plus de négociation dans la rémunération**

*Revendiquer une rémunération qui permette au travailleur de vivre dignement.*

### **Plus de protection sociale**

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

### **Plus de justice pour tous**

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

# *La Vie à défendre*

## *VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE*

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

## *LE DIALOGUE SOCIAL VIVANT*

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

## *LA VIE DES JEUNES*

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

## *LA VIE DES PERSONNES ÂGÉES*

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

### **Plus d'harmonie entre vie privée et vie professionnelle**

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

### **Plus de solidarité entre les générations**

*Développer le tutorat et faciliter la transmission des savoirs.*

### **Plus d'éthique et de transparence**

*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 diplômés, en mettant en place des mesures d'accompagnement pour faciliter leur intégration.*

### **Plus de valorisation des agents**

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

### *LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE IMPLIQUE DES DEVOIRS CONCRETS*

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

### *DONNER FORCE AUX PLUS FAIBLES*

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

### *UNE ÉTHIQUE DE LA SOLIDARITÉ*

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

#### **Plus de protection pour les plus faibles**

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

#### **Plus d'épanouissement au travail**

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

#### **Plus de projets à vocation durable**

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

### *RESPECTER CHAQUE PERSONNE DANS SA GLOBALITÉ*

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

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

## *COMBATTRE POUR LA JUSTICE*

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

**Construire et non détruire.**

## « *LA DESTINATION UNIVERSELLE DES BIENS* »

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

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

## « *LE BIEN COMMUN* »

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

### Plus d'altruisme

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

### Plus d'équité

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

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

# Action sociale

## Aides et prêts

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

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

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

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

## L'accès au logement social

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

Sont éligibles :

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

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

vous vivez seul ou en couple : vous êtes invité(e) à déposer, dans un premier temps, une demande de logement meublé en foyer ;

vous vivez en famille : vous êtes invité(e) à déposer une demande de logement vide et il vous est fortement recommandé de doubler votre demande de logement vide par une demande de logement en foyer. En effet, en cas de difficulté à vous proposer un logement vide dès votre

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

**Contact :** ASSOCIATION POUR LE LOGEMENT DU PERSONNEL DES  
ADMINISTRATIONS FINANCIÈRES  
8 avenue des Minimes - BP 161 - 94304 VINCENNES Cedex

# Résolutions prises en Congrès CFTC-Insee le 3 avril 2015

## L'État au cœur du service public

### Le rôle essentiel de l'État

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

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

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

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

Le fonctionnaire de l'État, citoyen à part entière, doit pouvoir se prévaloir des droits suivants : la neutralité, l'impartialité, la sécurité dans l'exercice de ses missions, la protection des libertés, l'égalité entre les citoyens, la confidentialité et le désintéressement nécessaires dans notre République.

L'État doit garantir leur indépendance pour un **service public** de qualité pour tous, dans un aménagement du territoire n'oubliant personne quel que soit son lieu d'habitation.

### Les constats d'échec

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

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

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

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

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

Pour les agents :

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

Pour nos concitoyens :

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

## **REVENDEICATIONS :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# ACTUALITÉS INSEE 2018/2019

## Déclaration liminaire au CTR du 15 novembre 2018

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

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

### Bilan santé sécurité au travail

En 2017 et 2018, la quasi-totalité des agents ont été touchés par des réorganisations de leur service (SED, SAR, BRPP, DIS, Sirene, DG, DEM, Site Prix, ...) ou la mise en place de nouvelles méthodes de travail (Capi3G) ou la création de nouvelles missions. Alors que celles-ci ne sont pas terminées et que les processus ne sont pas stabilisés, la Direction a déjà profité des départs en retraite et des mobilités pour supprimer des postes. Les nouvelles unités ne peuvent réaliser leurs missions correctement faute d'effectifs suffisants. Les applications sont déployées sur le terrain alors qu'elles ne sont pas stabilisées. Certains agents, comme ceux du site BRPP de Marseille, ne savent même pas s'ils conserveront leur poste dans un an. Les agents sont fatigués par tous ces changements et par la charge de travail qui augmentent.

Le bilan SST montre surtout la prévalence de risques physiques (chimiques, écrans, TMS, chutes, incendies ...). Les risques psychosociaux n'arrivent qu'en 10<sup>ème</sup> position. Nous sommes surpris de l'écart entre ce qui est entendu sur le terrain et ce qu'a montré l'observatoire des conditions de travail diffusé en juin.

Les orientations SST s'appuient sur la professionnalisation des différents acteurs de la prévention (assistant de prévention, conseillers de prévention, encadrement de proximité). C'est une bonne chose de leur donner des clés pour mieux appréhender les situations d'exposition et trouver des mesures de prévention adaptées. Cependant la meilleure des préventions reste la prévention primaire, c'est-à-dire la suppression du risque. Il faut donc stopper les restructurations.

Nous rappelons notre demande de définir la fonction d'assistant de prévention comme représentant une charge minimale de 50 %.

L'hygiène des locaux est un problème récurrent recensé dans les DUERP et les RSST. Nous demandons que l'Insee et le ministère se saisissent enfin réellement de ce problème. Les contrats de nettoyage sont sous-dimensionnés et ne permettent pas une prestation satisfaisante. Il faut donner les moyens aux agents de ménage de faire le travail demandé.

Si des risques bactériologiques ont été signalés pour Lyon en 2017, ils ne l'ont pas été pour Marseille alors que les installations de cantine infestées par la légionelle ont fait l'objet de nettoyage à 2 reprises et du remplacement d'un ballon d'eau chaude à la cantine.

Nous doutons donc de l'efficacité des remontées des incidents locaux vers la DG puisque, déjà en 2017, des demandes de droit de retrait formulées en PACA n'étaient pas répertoriées dans le bilan SST.

### Cantines

La Direction présente une refonte des subventions des associations gérant la restauration collective de 7 Insee. Vous exposez la situation en 2017 mais pas en 2018. Vous proposez une suppression des subventions pour les associations qui ont assez de trésorerie alors que plusieurs d'entre elles ont vu leur nombre de rationnaires diminuer avec la réforme territoriale, mettant en péril leur trésorerie. D'ailleurs, plusieurs restaurants administratifs Insee ont fermé leurs portes en 2018. Certains ont remis à plat leur gestion et l'ont stabilisée et d'autres, comme celui de Nancy, fermeront définitivement avec la bénédiction de la Direction, satisfaite d'avoir passé des conventions avec un restaurant de moindre qualité et trop éloigné pour permettre de déjeuner en moins de 45 minutes. Nous demandons que l'Insee garantisse l'accès à un espace de restauration collectif de qualité permettant un accès à pied et une restauration en 45 minutes maximum, durant la pause méridienne.



### Télétravail

La mise en œuvre du télétravail et du travail sur site distant a été officialisée suite au CTR du 29 juin 2017. Le bilan de la première année d'application est très positif que ce soit du point de vue des agents concernés, des encadrants ou des directeurs d'établissement. Il n'y a donc plus aucun obstacle à la pleine application du Décret Interministériel relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, en permettant aux agents le souhaitant d'effectuer jusqu'à 3 jours par semaine en télétravail ou en travail sur site distant. Ceci d'autant plus que les bilans des enquêtes font unanimement apparaître un effet largement positif sur les conditions de travail et une plus grande efficacité professionnelle.

Nous demandons aussi qu'une meilleure communication soit faite sur la possibilité de mensualisation des jours de télétravail ou de travail sur site distant afin de permettre à chacun de trouver la modalité d'organisation du travail répondant à son besoin. En effet, à l'heure actuelle, 331 agents (soit à peine 7 % des effectifs) sont concernés par le télétravail ou le travail sur site distant. Le seuil des 10 %, indiqué à l'origine comme premier palier du développement de cette organisation du travail, est donc encore loin d'être atteint. Des critères clairs et connus de tous doivent aussi être mis en place dans les directions régionales afin que les choix parfois nécessaires soient acceptés par tous les agents. À ce sujet, une attention toute particulière doit être apportée aux agents dont la demande est accompagnée de préconisations du médecin de prévention.

En ce qui concerne le travail sur site distant, la possibilité de l'exercer dans d'autres établissements du ministère de l'Économie et des Finances doit être étudiée sérieusement par la Direction. En effet, cette évolution du dispositif pourrait apporter des solutions à différentes problématiques évoquées pour le télétravail au domicile de l'agent. Parmi celles-ci, notons en particulier la difficulté d'assister aux réunions en visioconférence, le badgeage des horaires réels ou encore le risque d'isolement. D'ailleurs, cela est déjà pratiqué par les autres directions du ministère, ainsi des collègues de la DGFIP sont accueillis dans nos locaux.

Enfin, nous réitérons notre demande de faire apparaître le nombre de refus et leur motif dans le bilan annuel sur le télétravail ainsi que dans le bilan social annuel.

### BRPP/ REU/PIC

La Direction Générale a décidé de la fermeture des sites BRPP de Lille, Nantes et Fort-de-France en raison de la refonte des activités de l'Insee avec la mise en place du Répertoire électoral unique. Le site BRPP de Marseille fermera si les autres sites BRPP peuvent absorber la charge de travail stabilisée. Alors que le processus du REU n'est pas finalisé, les équipes ont été réduites et une partie de l'accompagnement des mairies a été reportée sur les Pôles Insee Contact. Cependant, la Direction reconnaît qu'elle a sous-estimé la charge que cela représentait pour les PIC. Les plans de secours mis en place redonnent une partie de l'accompagnement aux sites BRPP, alors même que ceux-ci ont déjà perdu des effectifs. Il y a donc d'autres solutions à trouver.

En 15 ans, l'activité des PIC s'est fortement diversifiée. Les agents du service Insee Contact doivent aider les internautes à s'orienter sur le site Insee.fr. Ils viennent en soutien des autres équipes pour les collectes d'enquêtes auprès des entreprises ou des particuliers. Les démarches liées aux répertoires (Sirene, LEI, REU) et les enquêtes (entreprise, RP, ...) représentent 3/4 des appels et des courriels. Au 1<sup>er</sup> semestre 2018, les cinq Serveurs Vocaux Interactifs d'Insee Contact ont reçu 131 000 appels, dont 28 000 appels concernant le REU. Leur charge de travail est très importante, les applications sont parfois défaillantes, il y a régulièrement des coupures de réseau, les agents disposent d'un seul écran pour travailler sur plusieurs applications en même temps. Malgré cela nous n'avons encore pas vu de démarches pour faire le point sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les PIC.

Nous demandons qu'une démarche en organisation du travail et en ergonomie soit engagée pour le service Insee Contact.

### Nautille

La communication sur les résultats de cet exercice sera organisée dans chaque Direction régionale courant juin 2019.

Il est important qu'un calendrier précis de mise en œuvre de cette programmation et de communication des résultats soit diffusé par la Direction Générale aux Directions régionales, puis aux enquêteurs. Les modalités de communication devront aussi être précisées afin d'assurer l'équité entre DR et entre enquêteurs.

Nous demandons une réunion de dialogue social sur les critères qui définiront la priorisation lors de l'affectation des zones et des quotités lorsque plusieurs enquêteurs se situent à proximité, et leur diffusion aux régions par la suite.

Nous insistons sur la nécessaire uniformité des informations données aux régions et à tous les enquêteurs.

### Capi3G

Nous comptons déjà saluer la qualité de l'audit technique de Capi3G. La clarté du propos sur le fond comme sur la forme permet d'appréhender le passé et l'avenir en ayant conscience des dysfonctionnements immenses qui ont débouché au fiasco de Capi3G. Ces dysfonctionnements sont avant tout d'ordre organisationnel et nous vous avons maintes fois alertés à ce sujet pendant le processus de développement, malheureusement sans écoute de votre part.

Un contexte difficile lié à la mise en place des NCEE et du CSM ainsi que la date butoir de la fin de Capi a aussi mis la pression sur les équipes. Ces contraintes « extérieures » au projet ont nui à ce dernier et ont conduit à son arrêt temporaire.

Or, aujourd'hui, le plan qui est proposé s'apprête à refaire les mêmes erreurs en planifiant la consolidation et le redéploiement de Capi3G sous la pression des échéances du programme Multimode, et cela dans le contexte déjà instable du renouvellement des échantillons des enquêtes ménages.

Afin d'assurer correctement la rénovation de Capi3G, son déploiement et sa mise en œuvre concrète à tous les niveaux, il est nécessaire de stabiliser le pilotage du projet ainsi que les équipes impactées, et cela de la conception à la collecte. Les effectifs des Dem, unités soumises à de multiples réorganisations, devront en particulier être stabilisés.

Enfin, nous veillerons à ce que les préconisations issues de l'analyse de l'échec du projet Capi3G dans sa version initiale, soient prises en compte pour les projets à venir de l'institut, notamment quand il s'agit du développement d'une nouvelle application telle que Sirene 4.

Nous demandons qu'une phase de test soit engagée afin de garantir le fonctionnement de Capi3G avant sa mise en fonction auprès des enquêteurs. Nous demandons également un temps suffisant de formation auprès des enquêteurs afin qu'ils soient en mesure de maîtriser son utilisation de façon optimale.

### Enquêtes multimode

Nous regrettons qu'il n'ait pas été annoncé clairement lors du GT du CTR enquêteurs en janvier 2017 que le déploiement de la collecte en multimode entraînera une baisse de 25 ETP. Au contraire, la Direction avait indiqué que si le plafond d'emploi des enquêteurs était revu à la baisse, ce ne serait pas le passage au multimode qui en serait la cause. Nous demandons qu'à l'avenir votre discours soit plus clair et proche de la réalité.

Nous demandons que les baisses de charge de travail dues aux futures réorganisations (Nautille, Données de Caisse, Multimode, Melopee...) soient compensées pour les enquêteurs qui seront encore actifs. Les activités compensatoires devront être réalisées dans les mêmes conditions que pour les autres agents de l'Insee (en particulier pour la supervision). Nous demandons que tous les enquêteurs et enquêtrices souhaitant une augmentation de quotité puissent l'obtenir.

### Budget

Une revalorisation de 300 000 € est prévue pour les enquêteurs en 2019. Nous sommes satisfaits que l'Insee poursuive ce qui a été engagé depuis 2016. Mais cela n'est pas suffisant et nous vous demandons une augmentation de l'enveloppe prévue pour 2019, et une poursuite de la revalorisation en 2020.



## Déclaration liminaire au CTR du 3 avril 2019

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

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

### Missions et contrat budgétaire pluriannuel

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

ETP	2018	2019	2020	2021	2022
Schéma d'emploi	- 82	-67	-67	-67	-67
Plafond d'emploi	5 308	5 245	5 178	5 111	5 044

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

Nous rappelons que les importants projets en cours à l'Insee nécessitent un investissement conséquent en temps, en personnel et en moyens financiers avant leur stabilisation et la réduction de ces moyens. Plusieurs projets nous ont déjà montré qu'il ne fallait pas supprimer les postes avant leur finalisation : le multimode avec l'arrêt brutal de Capi3G, et le REU avec le rappel en urgence de collègues en soutien et le recrutement de vacataires. Ces perspectives de baisses d'effectifs et de moyens nous inquiètent. Nous alertons la Direction sur les conséquences qu'elles auront sur les agents déjà éprouvés par la Réforme Territoriale.

#### BRPP

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

### **PIC - Sirene**

Le REU a révélé la situation tendue des Pôles Insee Contact, mais également rappelé celle des sites Sirene. Ce sont les points d'entrée obligatoires des usagers de l'Insee. Il y a de nombreuses insatisfactions du fait de difficultés pour les équipes Insee à rendre le service attendu, en particulier pour Sirene. Les difficultés des sites Sirene sont toujours aussi importantes. Afin d'éviter des transferts entre le CSSL et ces sites, il faut mettre les effectifs suffisants au Pôle Sirene Association.

Nous demandons une réflexion sur une réorganisation des PIC et une stabilisation de l'organisation Sirene pour faciliter le travail des agents et mieux satisfaire notre mission de service public.

### **Nautile**

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

### **SAR**

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

### **SED**

Les SED subiront une baisse de 30 ETP entre 2019 et 2022 alors que ceux-ci sont considérés par la Direction comme l'image de marque, l'avant-garde de l'Insee. Les demandes des acteurs régionaux seraient en baisse du fait de la Réforme Territoriale. Pourtant, le besoin d'informations sociales et sociétales est des plus importants compte tenu des évolutions en cours. L'Insee doit aussi travailler sa communication pour être plus accessible à tous les publics et éviter les contestations sur les données qu'il publie.

### **Observatoire interne**

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

### **Cantines**

Plusieurs cantines de l'Insee rencontrent des difficultés dans leur gestion, en raison de la baisse des effectifs et de la baisse des subventions. Ces espaces sont des lieux de convivialité. En région, nous en manquons cruellement. Nous demandons que ceux-ci soient maintenus. Les établissements ne doivent pas être laissés seuls dans la gestion de leur association. Il est impensable d'avoir attendu l'accumulation de 100 000 € de dettes à Bordeaux pour réagir. De plus, le dispositif de subventions ne doit pas pénaliser les associations qui sont les mieux gérées.

### **Télétravail**

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

### **Reconnaissance**

Le système de reconnaissance des agents est de plus en plus compliqué à combiner avec les passages de grade, de corps et des taux de promotion en baisse. Nous déplorons une insuffisance de reconnaissance pour les B et C et souhaiterions que chaque agent puisse bénéficier au moins 1 fois dans sa carrière d'une promotion (hors concours ou examen professionnel), comme le prévoit le protocole PPCR.

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

## **Évolution de carrière**

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

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

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

## **Contractuels**

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

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

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

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

Paris, le 3 avril 2019





## **Projet d'harmonisation des Règlements Intérieurs** **(suite au GT du 27 juin et au CTR du 3 juillet)**

Depuis la publication du rapport de l'Inspection générale de l'Insee sur les règlements intérieurs daté d'octobre 2018, la Direction Générale de l'Insee a attendu le 27 juin pour dévoiler une partie de ses intentions et nous proposer le vote d'une circulaire, sans en avoir débattu des modalités, la semaine suivante, soit le 3 juillet.

### **Le contexte**

Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit expressément un recadrage vers les 1 607 h annuelles de travail pour les agents des Fonctions Publiques. De plus, l'Inspection générale des administrations a produit un rapport ([Les règlements intérieurs à l'Insee](#)) mentionnant les écarts importants aux 35 h hebdomadaires, équivalents aux 1 607 h annuelles. Encore une fois, comme en 2011 suite au rapport Rouilleault, elle tente d'harmoniser les règlements intérieurs des établissements de l'Insee. Le rapport de C. Gaudy et P. Joly, présenté aux élus en CTR le 22 janvier 2019, met en avant de nombreuses disparités sur les délais de route, le nombre de jours de récupération, le nombre de jours de congés l'année de départ à la retraite, les facilités horaires et autorisations d'absence... La Direction Générale met en avant le fait que les agents des directions bi-sites ou tri-sites ne sont plus traités de façon équitable depuis la mise en place de la réforme territoriale. Elle propose de revenir à la norme des 1 607 h, en réduisant les différences de traitement entre établissements.

### **Le dialogue social**

Lors du groupe de travail du CTR du 16 avril 2019, les élus ont échangé sur le plan de mise en œuvre de la refonte des règlements intérieurs proposé par la DG. L'ensemble des organisations syndicales étaient globalement satisfaites des modalités qui comprenaient bien des temps d'échange avec les agents selon l'action 3. Une liste de thèmes à discuter avec les marges possibles devait être transmise aux élus selon l'action 6. Et enfin le calendrier indiquait une finalisation de documents cadre (circulaire sur les dispositions communes, note sur les congés, guides des autorisations d'absence) pour la fin de l'année.

Le groupe de travail du 27 juin a été programmé précipitamment avant le CTR du 3 juillet afin d'y faire voter la circulaire sur les dispositions communes, qui plus est sans la présence du Secrétaire général pour une thématique aussi importante. En parallèle, les directeurs ont été informés d'une mise en œuvre beaucoup plus rapide que celle initialement annoncée. Plusieurs directeurs ont programmé des CTSD pour modifier dès juillet leur règlement intérieur, en particulier pour en supprimer les indispositions passagères.

### **Suite de la mobilisation**

Suite à la mobilisation des agents et de l'ensemble des organisations syndicales après le groupe de travail du 27 juin et pendant le CTR du 3 juillet, la Direction a accepté de reporter le vote de la circulaire sur le travail, les congés et les absences. La discussion a pu être engagée sur les différents points de la circulaire pour en éclaircir les zones d'ombre, son lien avec les autres notes de cadrage, les jours de fractionnement à l'Insee, les récupérations, les autorisations d'absence, les délais de route, les congés l'année de départ à la retraite...

Lundi 8 juillet, l'administration a organisé une réunion d'information aux agents parisiens sur le sujet des Règlements Intérieurs. La circulaire modifiée a été présentée aux élus du CTR pour être discutée en GT du CTR le 10 juillet. La Direction proposera alors un groupe de travail sur les cycles de travail et le vote de la circulaire modifiée en septembre.

Ce que nous avons	Ce qui est prévu strictement par la loi et par le guide des autorisations d'absence actuel	Ce que nous demandons	Réponse de la Direction et modifications à la circulaire obtenues, à ce jour
2 jours de fractionnement pour tous les agents	Les agents devront poser au moins 8 jours de congés en dehors de la période de mai à novembre pour avoir 2 jours de fractionnement	Le maintien des 2 jours de fractionnement pour tous les agents	1 <sup>er</sup> jour ARTT soumis à la pose de 5 jours de congés entre 1/1 et 31/5 ou entre 1/11 et 31/12 2 <sup>e</sup> jour ARTT dès le 8 <sup>e</sup> jour de congé posé hors ces périodes
Jours de congés supplémentaires dans certains établissements l'année de la retraite	Le nombre de congés l'année de la retraite sera proratisé, sans aucun bonus de départ	Permettre des dispositions transitoires jusqu'à 2021 Accorder des indemnités financières ou temporelles l'année de la retraite	Des dispositions transitoires pourraient être prises jusqu'à 2021 <b>Les consignes hâtivement mises en place par les FRHL sont suspendues</b>
Congés horaires	Les arrivées tardives et les départs anticipés seront traités au cas par cas par le manager	Maintien d'un compteur pour gérer les arrivées tardives et départs anticipés, adaptés en fonction de la situation géographique de l'établissement	Ce point sera discuté en septembre en groupe de travail sur les cycles de travail
Indisposition passagère	Si l'agent se sent mal, soit il posera un congé, soit il demandera un arrêt maladie avec application d'un jour de carence.	Le maintien d'un nombre identique de journées d'indisposition passagère pour tous les établissements	Ce point sera discuté en septembre en groupe de travail sur les cycles de travail
Récupérations possibles de 1,5 jour à 3 jours	Rien n'est prévu sur le nombre de journées de récupération		Ce point sera discuté en septembre en groupe de travail sur les cycles de travail.
Crédit-débit de 12 h maximum tous les mois	- Crédit-débit de 6 h maximum tous les 15 jours - Crédit-débit de 12 h maximum à la fin du mois	Le maintien du crédit-débit de 12 h maximum à la fin du mois Ne pas appliquer le crédit-débit de 6 h/15 jours	<b>Le crédit-débit de 12 h maximum à la fin du mois est maintenu (6 h/15 j) est retiré car il n'est pas appliqué à l'Insee</b>
Délais de route pour chaque mission	??	Demande de maintien de délais de route pour les missions, en cohérence avec la réalité des missions et tenant compte des éventuels retards	Ce point sera discuté lors d'un groupe de travail spécifique sur le thème
Écrêtages			Un document spécifique sera élaboré d'ici la fin de l'année
Facilités horaires et autorisations d'absence			Un document spécifique sera élaboré d'ici la fin de l'année
Télétravail		Élargissement à 3 jours de télétravail possible /semaine en accord avec le décret 2016 -151 du 11 février 2016	Une nouvelle circulaire sera élaborée

# 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)

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 26  
[eric.monteil@insee.fr](mailto:eric.monteil@insee.fr)

Mme Wanda SWIERKOSZ  
**DR des Hauts-de-France - siège de Lille**  
130 avenue du Président J.-F. Kennedy  
59034 LILLE CEDEX  
Tél. : 03 20 62 88 59  
[wanda.swierkosz@insee.fr](mailto:wanda.swierkosz@insee.fr)

Mlle Alexandra ALBENQUE  
(*Trésorière*)  
**DG Insee**  
Bureau 1-C-440  
88 avenue Verdier  
CS 70058  
92541 MONTROUGE CEDEX  
Tél. : 01 87 69 57 68  
[alexandra.albenque@insee.fr](mailto:alexandra.albenque@insee.fr)

M. Mickaël CHION  
(*Correspondant formation*)  
**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](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.

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 .....

Arrêtez  
de tourner en rond,



rejoignez nous !

**CFTC**  
la Vie a Dégusté

Signature