

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

## Septembre 2020



### 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

**2019** : Nouveaux règlements intérieurs

**2020** : Circulaire temporaire sur le télétravail en situations exceptionnelles

### **LES ENJEUX À VENIR POUR L'INSEE EN 2020 et 2021**

- **Déploiement élargi du télétravail et du travail en site distant**
- **Cycles de travail choisis**
- **Vigilance quant aux recrutements via la Place de l'Emploi Public**
- **Modalités d'une part de rémunération au mérite**
- **Suivi des agents et des collectifs de travail dans le contexte Covid-19**

# *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

5, Place des Vins de France - 75573 PARIS Cedex 12

tél. : 01 53 44 27 80 / 81

courriel : [deleg75.sg-drh3c@finances.gouv.fr](mailto:deleg75.sg-drh3c@finances.gouv.fr)

site : <http://www.alpaf.finances.gouv.fr/cms/accueil/lalpaf.html>

# 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 2019/2020**

### **Motions sur la refonte des règlements intérieurs** **CTR du 28 novembre 2019**

Les élu(e)s en CTR demandent :

1 - Qu'aucun règlement intérieur local ne soit mis en discussion avant le T1 2020, avec un état des lieux des situations locales mis à dispositions des élus locaux.

2 – La mise en œuvre d'une véritable communication institutionnelle de la Direction générale pour informer les agents, et cela sans se délester de sa responsabilité sur les directeurs régionaux. Cette communication doit être accompagnée de temps d'échange avec les agents.

3 - La mise en place d'indemnités financières ou temporelles l'année de la retraite.

4 - Le maintien d'un compteur pour gérer les arrivées tardives et départs anticipés, adapté en fonction de la situation géographique de l'établissement. Son alimentation pourrait être discutée en comité technique local.

5 - Le maintien d'un dispositif d'autorisations exceptionnelles d'absences pour gérer les indispositions de courtes durées identique pour tous les établissements.

6 -Le même nombre de jours de récupération dans tous les établissements, au moins une demi-journée par semaine, cumulable sur le mois, soit 52 demi-journées par an et cela sans possibilité de restriction locale.

7 - La mise en place d'au moins 3 modules horaires : un module de 36 h sur 4 ou 5 jours, un module de 37h30 sur 4,5 ou 5 jours et un module de 38h30 sur 5 jours.

Les agents pourront choisir librement leur module horaire plusieurs fois par an. Tout refus de la hiérarchie devra être motivé.

8- La prise en compte des délais de route pour les missions, en cohérence avec le temps réel de chaque mission.

9 - La révision de la Circulaire sur la mise en œuvre du télétravail à l'Insee pour qu'elle permette la pleine application de la loi et donc aux agents de pouvoir bénéficier jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.

10 – La réalisation d'un audit technique concernant l'utilisation en télétravail des applications posant actuellement problème (Capi Gestion, Coltrane etc).

11 - La mise en place d'un guide des bonnes pratiques de télétravail aussi bien à destination des managers que de tous les autres agents de l'Institut en télétravail ou non.

## Déclaration liminaire au CTR du 11 décembre 2019

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

Ce dernier Comité Technique de Réseau de l'année 2019 doit traiter de la refonte de la circulaire cadre d'emploi des enquêteurs, du RIFSEEP des attachés et du dossier individuel dématérialisé DIADEM.

### RIFSEEP des A

Le passage au Rifseep apporte plus de clarté à la rémunération des attachés. Chaque poste sera classé dans une grille de barèmes qui détermineront les primes de l'agent.

Nous nous inquiétons de la mobilité qui risque d'en être perturbée. En effet, certains postes « mal classés » risquent d'être délaissés par les agents. À l'inverse, certains seront très demandés et les agents risquent de ne plus vouloir en bouger.

Nous serons vigilants à ce que les agents ne soient pas mis en difficulté par le Rifseep. Pour cela, nous demandons que ceux, actuellement en mobilité, notamment contrainte, puissent bénéficier de la garantie indemnitaire même s'ils changent de groupe pour un groupe inférieur.

Pour les agents touchant la prime TAI<sup>1</sup> et qui seraient amenés à quitter leur poste vers un poste ne relevant pas de cette même prime, nous demandons que ces derniers bénéficient de la garantie indemnitaire.

Nous nous assurerons du fait que les agents soient informés en temps voulu de la catégorisation de leur poste et que les postes disponibles dans chaque groupe évoluent avec la démographie afin que chaque agent puisse dérouler facilement une carrière s'il le souhaite.

Nous désapprouvons la rémunération au mérite telle qu'elle est définie pour valoriser l'engagement professionnel au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sans aucun critère d'attribution. Cette enveloppe qui représente actuellement 5 % de la base indemnitaire est amenée à augmenter pour atteindre les 15 %. Ce budget pourrait être réparti de manière plus équitable entre les attachés statisticiens.

### Cadre d'emploi des enquêteurs

Depuis la création des grilles indiciaires gérant le déroulement de carrière des enquêteurs, nous dénonçons les conditions d'accessibilité au 2<sup>ème</sup> grade d'enquêteur. D'une part, les enquêteurs ne disposent que d'une seule voie d'accès à ce grade, et d'autre part le délai pour y accéder est trop long. Nous sommes satisfaits que la Direction réduise enfin le délai d'accès au 2<sup>ème</sup> grade. Cependant, il reste toujours à créer une 2<sup>ème</sup> voie d'accès. Nous demandons à la Direction de la mettre en œuvre rapidement.

Depuis plusieurs années, les enquêteurs dénoncent le dispositif de remboursement de leurs frais kilométriques. Ces barèmes de remboursement des kilomètres étant les mêmes pour toute la fonction publique, il n'est pas possible pour l'Insee de les réviser et surtout de supprimer la tranche des 10 000 km.

La Direction propose à la place de créer une nouvelle indemnité pour mieux prendre en charge les déplacements des enquêteurs. Le montant proposé de l'indemnité d'organisation de tournées

---

<sup>1</sup> La prime TAI est une prime allouée aux agents sur poste informatique qui dispose d'une qualification informatique.

s'appuierait sur le nombre de Fiches Adresses et de tournées prix. Or, les analyses présentées montrent que celle-ci créera des inégalités entre enquêteurs parcourant le même nombre de kilomètres.

Nous demandons un bilan du dispositif de l'indemnité d'organisation de tournées en 2020 afin de l'ajuster sur d'autres paramètres.

Nous vous rappelons plusieurs de nos revendications à prendre en compte dans la refonte de la politique de voyage pour faciliter les remboursements (ne plus fournir de justificatifs, payer les frais lors de collectes limitrophes...).

Nous demandons qu'un nouveau budget soit alloué aux enquêteurs pour 2021, pour une nouvelle revalorisation indiciaire. Les élus doivent pouvoir travailler dès le premier semestre sur ce budget prévisionnel.

Nous demandons que la prime d'accompagnement allouée aux agents de bureau soit étendue aux enquêteurs.

### Charge d'enquêtes

Certains enquêteurs sont déjà informés de leur charge de travail pour 2020. En premier lieu, nous vous alertons dès aujourd'hui sur la charge explosive d'enquêtes EEC suite au basculement de Nautile (chevauchement des anciennes et des nouvelles zones de collectes). Certains d'entre eux se voient confier jusqu'à plus de 10 aires en plus des enquêtes ménages et prix. Comptez-vous sur une réponse massive par internet pour alléger la charge de travail des enquêteurs ? Nous ne sommes pas certains que cela soit une solution. Les enquêteurs vont devoir organiser leur collecte différemment au travers des relances constantes jusqu'à ce que l'individu ait réalisé ou non le questionnaire par internet. La bascule EEC vers Mélopée ne sera pas effective pour tous les enquêteurs dès le 1<sup>er</sup> semestre, une majorité d'enquêtés ne répondra pas par internet. Par conséquent, la charge de collecte téléphone restera importante. Nous sommes très inquiets au sujet de ce pic de charge inéluctable dès le 1<sup>er</sup> trimestre. Une fois de plus, nous vous alertons sur la réalité du terrain qui est loin de celle inscrite sur la lettre de mission (la charge rentre toujours dans Opale). Les conditions de travail vont encore cette année être impactées par de nombreux pics de charge pour encore trop d'enquêteurs.

Nous demandons que des GT locaux puissent être mis en place afin de trouver des solutions adaptées (collecte hors zone afin d'augmenter les quotités les plus faibles, embauche de CDDO, etc.)

### Diadem

Depuis octobre 2019, les agents disposent de nouvelles fonctionnalités pour la gestion de leur dossier individuel.

Pour les agents, cela peut représenter une amélioration. Il faudra cependant s'assurer du respect de la confidentialité des dossiers agents.

Par contre, pour les gestionnaires (FRHL, CSRH, gestionnaires) la charge liée à la gestion pour autrui, à la numérisation des dossiers et à la gestion des agents arrivant ou partant, peut être élevée.

Pour cela, nous vous rappelons notre demande statistique sur les flux entrant hors concours et les sortants.

### Travaux immobiliers

Plusieurs bâtiments de l'Insee contiennent de l'amiante.

Le site de Nancy a été désamianté en 2018 et 2019. Pourtant, le chef de SAR du Grand Est a annoncé aux élus en CTSD que l'escalier principal devra être désamianté avant la réalisation de travaux de rénovation.

Or, depuis le terrassement du campus universitaire jouxtant le bâtiment de l'Insee, des fissures sont apparues et l'enduit de l'escalier principal s'est effrité petit à petit, créant un trou d'un diamètre de 50 cm. Laissé visible durant plusieurs années, un carton cache maintenant le mur dégradé.

Nous demandons que des analyses soient réalisées afin de s'assurer que les agents du site ne sont pas exposés à l'amiante.

Une information officielle doit être faite aux agents et aux élus sur la localisation exacte de l'amiante et des analyses réalisées afin de s'assurer qu'aucune personne n'ait été exposée.

Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir bénéficier d'examens médicaux à la demande de l'administration.

Compte tenu des risques pour les agents, nous demandons que tous travaux de désamiantage d'envergure se fassent en site inoccupé.

De plus, une information claire et précise doit être dispensée aux agents et aux élus en amont des projets immobiliers et tout au long des travaux programmés.

Plusieurs déménagements sont prévus dans les années à venir, à Besançon, Bordeaux, Marseille, Metz...

Nous vous rappelons l'importance de disposer d'espace de restauration proche du lieu de travail à tarif raisonnable, ainsi que d'espace de convivialité équipé pour que les agents puissent s'y restaurer et s'y détendre.

Même si vous estimez que la voiture représente un impact environnemental négatif, il est nécessaire de disposer d'un minimum de zones de parking pour les agents éloignés et en particulier les enquêteurs.

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

### **Revendications sur les frais**

Nous demandons :

- La poursuite de la revalorisation des taux kilométriques ainsi que l'abolition des tranches kilométriques qui impactent le montant des remboursements au-delà de 10 000 km.

- L'application du délai de route forfaitaire pour se rendre de son domicile à la gare ou l'aéroport.

- De ne plus avoir de pièces justificatives à fournir pour le remboursement du forfait repas lorsque l'agent se trouve hors de ses résidences familiale et administrative pendant toute la période comprise entre 12 heures et 14 heures ou entre 19 heures et 21 heures.

- La prise en charge d'un repas en dehors de 12h/14h et 19h/21h s'il est établi que l'agent est en mission hors de sa résidence familiale ou administrative.

- Le remboursement des frais de repas pour les agents en mission lorsque leurs résidences administratives ou/et leurs sites sont situés sur la même commune ou en zones limitrophes.

Avant la mise en place des NCEE, les agents en mission sur leur commune de résidence ou en communes limitrophes bénéficiaient de la prise en charge du repas dès lors qu'ils collectaient ce même jour à 22 km ou à 30 minutes de leur résidence.

- Le remboursement des frais de repas pour les enquêteurs lors des formations sur site lorsque leur résidence administrative est dans la même commune que leur site ou dans une commune limitrophe.

- Le remboursement des consommations lorsque l'enquêté refuse de recevoir l'enquêteur à son domicile et que l'entretien se déroule dans un lieu commercial où une consommation est obligatoire.
- Le remboursement des frais de repas dans le cas de journées de repérage sans collecte.
- La prise en charge d'une nuitée et d'un repas lors d'arrivée la veille de formation pour les enquêteurs les plus éloignés de leur site (exemple : plus de 2 h).
- Que soient accordées des avances à ceux qui le demandent pour les ordres de mission ponctuels.
- La transmission à chaque enquêteur du cumul annuel individuel des kilomètres effectués durant l'année sur les données de référence.
- Ne pas acheter des e-billets lorsque le voyage se fait en intercity ou TER car il n'est pas possible de les modifier.



## **Déclaration liminaire sur les Lignes Directrices de Gestion au CTR du 3 mars 2020**

Monsieur le Président du CTR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce mardi 3 mars suite au vote unanime contre le projet de texte sur les lignes directrices de gestion de la mobilité à l'Insee exprimé par les élus lors du CTR du 25 février.

Cela ne signifiait pas que les élus refusaient le texte en bloc, d'autant que la Direction avait consenti à apporter plusieurs amendements au projet initial.

Dès les déclarations liminaires, la Direction a indiqué être favorable à la communication de statistiques, ainsi qu'à l'ajout de précisions sur les affectations hors listes, sur les discriminations, et sur l'impact des mobilités sur le fonctionnement des unités. Cet accord a été répété lors des motions des organisations syndicales.

Vous n'avez pas consenti à apporter de précisions sur les critères des postes et des affectations, ni sur l'entretien de mobilité, ni sur la mobilité des enquêteurs.

- Avec la mise en œuvre de Nautille, tous les enquêteurs sont en "restructuration" puisque leur ancienne zone disparaît officiellement. Mais la Direction ne reconnaissant pas le renouvellement des zones comme une restructuration, la première des priorités légales ne s'applique donc pas.

Comme définies dans le projet, les règles de mobilité des enquêteurs sont similaires à celles des attachés.

Un enquêteur qui postule sur un poste de sa région avec une meilleure quotité ne sera pas prioritaire pour rester dans sa propre région et bénéficier d'une augmentation de quotité face à un autre en rapprochement de conjoint. C'est contraire aux règles actuellement appliquées et cela maintiendra les enquêteurs dans la précarité.

- De manière plus générale, la multiplication des postes à profil sans définition précise des critères laisse un gros flou dans le choix des affectations et ne garantit donc aucunement l'absence de discriminations.

- L'entretien de mobilité réalisé par le supérieur hiérarchique est proposé à tous les agents, y compris les enquêteurs dès lors qu'ils seront restés plus de 5 ans sur leur poste, ce qui n'est pas très logique.

D'une part, cet entretien ne devrait pas être réalisé par le supérieur hiérarchique, mais par le CPP qui dispose de toute la neutralité nécessaire et les connaissances indispensables à la réalisation de cet échange.

D'autre part, les agents de la sphère informatique font partie des agents qui sortent peu de leur service de par leur spécialisation et leur rémunération liée à leur fonction et leur qualification. Un audit de l'Inspection générale a, d'ailleurs, été lancé sur la problématique de leur carrière.

Il est donc surprenant de mélanger ainsi tous les agents.

Le projet de texte sur les lignes directrices de gestion de la mobilité Insee ne peut être adopté en l'état car trop superficiel. Il n'y a qu'à le comparer avec le texte de la DGDDI (Douanes), beaucoup plus détaillé (64 pages au lieu de 8) sur les processus et qui permet un meilleur accompagnement des agents. Même s'il est dans les deux cas à déplorer que les CAP et CCP n'existeront plus dans leur configuration antérieure.

Compte tenu de tous ces points, le projet de LDG de l'Insee engendre un important recul en termes de transparence des affectations et de gestion des personnels.

La Direction a exprimé sa volonté de refuser tout échange avec les représentants du personnel et de réduire le projet de LDG au simple texte ministériel en cas de vote majoritaire contre, en retirant en particulier les bilatérales et la médiation.

En regardant en détail le nouveau projet de LDG mobilité Insee présenté au vote à ce CTR du 3 mars, nous constatons que la Direction n'a gardé que les modifications de formes et retiré ce qui ne l'engageait pas vraiment.

Comme annoncé, la Direction a supprimé la possibilité d'organiser des bilatérales. Il ne restera donc plus à l'agent que la possibilité de demander un rendez-vous accompagné, pour échanger sur sa situation avec la Direction.

La médiation, qui posait question quant à sa mise en application et sa pertinence, n'a, quant à elle, pas réellement été supprimée du texte, puisque la mise en œuvre de l'expérimentation apparaît pour le futur. La communication de statistiques aux élus a été supprimée alors que par 3 fois, la Direction a exprimé son accord. Serait-ce une sanction au vote contre des élus ?

Nous avons plusieurs fois posé la question du moment de la mise en ligne des postes vacants sur le site de la Place pour l'Emploi Public. Ceci est bien prévu à la fin de campagne. Or, nous constatons que plusieurs postes du CSM ont été mis en ligne avant même la phase de décision des affectations !

Enfin, les représentants du personnel ont à plusieurs reprises demandé qu'une mise à jour du calendrier des CAP et CCP soit transmise aux agents et aux élus en raison de la suppression des CAP de mobilité. Cela n'a toujours pas été fait et les agents se demandent encore quand la prochaine CAP de mobilité aura lieu.

En conclusion, les élus constatent et déplorent une forte dégradation du dialogue social.

Quelle valeur reconnaître à la parole de la Direction quand ce qui a été accordé est repris dès la première divergence ? Quelle est l'utilité de rédiger des motions si les réponses apportées ne sont pas respectées ?

Ainsi, nous n'avons envoyé aucune motion pour ce CTR, ne souhaitant pas cautionner le théâtre que peut devenir cette instance dans ces circonstances.

## Déclaration liminaire au CTR du 2 juillet 2020

### Sur le bilan social

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

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

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

D'ici quelques années, l'effectif de l'Insee passera donc à nouveau en dessous des 5 000 agents (enquêteurs inclus). Serons-nous bientôt comme à une époque 2 500... ?

La crainte des agents d'une fermeture d'établissements persiste, plus particulièrement sur les petits établissements déjà impactés par la réforme territoriale.

Nous attirons aussi l'attention, en bon statisticien, sur le fait que les chiffres ne sont pas toujours le reflet de la réalité. Ils demandent là aussi une contextualisation pour être mieux analysés.

C'est le cas de l'écrtage. Ce chiffre baisse cette année théoriquement de 1,5 ETP mais selon une méthode d'extraction différente, donc sans réelle comparaison possible avec les années précédentes et donc inexploitable.

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

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

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

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

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

En ce qui concerne la formation, nous regrettons que tous les concours n'offrent pas les mêmes possibilités de préparation interne. La préparation du concours d'attaché principal se concentre par exemple sur la rédaction au CV... Celle de l'examen professionnel de B en A est très axée management et pas en phase avec l'oral qui porte la plupart du temps sur des sujets techniques.

Au sujet des concours, et en particulier des oraux, les agents ne savent d'ailleurs pas la plupart du temps ce que sont les attentes exactes du jury... Une prévalence des parcours SED, notamment pour

l'épreuve écrite de présélection à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché, nous semble dommageable que ce soit en termes d'équité ou de motivation de chacun.

Enfin, le nombre d'agents en télétravail ou en travail sur site distant a, lui, bondi de 100,5 % en un an passant ainsi de 395 en 2018 à 792 en 2019. Il représente aujourd'hui 17,9 % des agents en bureau. Dépassant ainsi les 10 %, nous attendons maintenant la réalisation de votre promesse faite en 2017 d'augmenter le nombre de jours de télétravail autorisés.

## **Sur la période de crise sanitaire et suite**

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

### Confinement

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

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

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

Nous saluons leur engagement !

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

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

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

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

### Reprise d'activité

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

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

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

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

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

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

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

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

### Communication avec des agents

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

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

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

### Communication vis-à-vis des organisations syndicales nationales

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

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

### Enquêteurs Prix, Ménages, Entreprises et accompagnements

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

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

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

Enfin, la Direction annonce pour la fin d'année, une nouvelle circulaire relative au travail à distance.

Un groupe de travail est prévu le 6 octobre sur la circulaire avant sa mise au vote le 5 novembre. Nous demandons l'ajout d'un groupe de travail permettant un réel échange.

## **Sur le télétravail**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les derniers chiffres français comme européens montrent bien que le virus est toujours présent. Nous peinons à comprendre cet excès de zèle à vouloir faire revenir tous les agents en présentiel alors que la période en télétravail généralisé a montré qu'aucune perte de productivité n'était constatable dans nos travaux.

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

Seules 3 propositions majeures n'ont pas été intégrées :

- l'ajout d'une précision sur la durée de cette circulaire temporaire. Suite au décret du 5 mai 2020, la circulaire de 2017 devra être revue cette année, sans attendre, afin d'intégrer l'ensemble des éléments de ce décret du 5 mai et pas seulement l'article 4 alinéa 2 sur les situations exceptionnelles.
- l'ajout d'autres types de situations exceptionnelles aux deux citées, telles que les catastrophes d'origine naturelle, les grèves prolongées des transports ou les travaux internes ou externes perturbant le travail sur site par leur durée, le bruit généré et leur importance.
- l'intégration d'une flexibilité des temps de télétravail. En effet, dans la mesure où l'agent peut indiquer son organisation du travail sur une semaine, il peut, par le choix de ces horaires, respecter en moyenne le cycle qu'il a choisi. Sur 3 jours, il peut par exemple faire 7h le premier jour, puis 8h le second jour, puis 7h30 le dernier, pour un cycle de 37h30 (7h24, puis 7h, puis 7h12 pour un cycle de 36h). Cette flexibilité peut permettre plus facilement à un agent ayant une ALD de se rendre à un rendez-vous médical, comme il en a la possibilité lorsqu'il badge.

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

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

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

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

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

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

## **Motions CTR du 2 juillet 2020**

### **Circulaire Télétravail**

#### **Motion 1**

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

#### **Motion 2**

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

#### **Motion 3**

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

#### **Motion 4**

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

#### **Motion 5**

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

### **Bilan social**

#### **Motion 6**

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

#### **Motion 7**

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

#### **Motion 8**

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

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

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