

Livret d'accueil

Septembre 2016



Syndicat CFTC-Insee

✉ Bureau 1223 - 18 Boulevard Adolphe Pinard 75675 Paris cedex 14

Tél. : 04 91 17 58 26 01 41 17 38 76

Courriel: syndicat-cftc@insee.fr

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



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

Le syndicalisme de construction sociale dans sa cohérence des valeurs

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

LES AVANCÉES SOCIALES IMPORTANTES OBTENUES GRÂCE À LA CFTC

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

2011 : Accord national pour l'accès des jeunes à l'emploi et au logement

2012 : La CFTC lors de la Conférence sociale de juillet 2012 a argumenté et obtenu la suppression du jour de carence pour les agents de la fonction publique

2013 : – L'Accord National Interprofessionnel sur la « sécurisation de l'emploi » fait progresser vos droits en matière d'emploi, d'assurance-chômage, de formation et de couverture santé.

– Création d'un 8^{ème} échelon pour les agents de catégorie C de la fonction publique d'État

2014 : Élargissement du dispositif de formation par la mise en place du Compte Personnel Formation

2015 : Signature de l'accord PPCR transférant une partie des primes en points d'indices.

2016: Dégel du point d'indice bloqué depuis 2010

Examen professionnel d'enquêteur expert

LES ENJEUX À VENIR POUR L'INSEE EN 2017 ET 2018

- Suivi du plan «Égalité Professionnelle 2015-2017»
- Déploiement de l'accord Parcours Professionnels Carrière Rémunérations
- Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
- Suivi des dossiers de demande d'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) en ZUS (Zone Urbaine Sensible)
- Modalités de l'examen professionnel de B en A avec RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle)
- Master de statistiques publiques pour les Attachés
- Développement du travail en site distant
- Transposition à l'INSEE du télétravail selon le décret ministériel du 11 février 2016
- Suivi du dossier «déménagement de la DG Malakoff»
- Organisation des services suite à la réforme territoriale
- Suivi des orientations INSEE 2025

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, personnes handicapées...*

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.**

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



Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 12 janvier 2016 sur : **«le transfert de la paie au CSRH»**

Le choix d'une gestion unique Sirhius de la paie à compter de janvier 2016 implique de se prémunir de toutes erreurs pouvant survenir et générer un préjudice pour les agents concernés.

Pour ce faire, les élus CFTC préconisent de recruter et former des gestionnaires paie à un haut niveau d'expertise, qu'elle soit juridique ou comptable, tant les enjeux et les échéances sont tendus.

Seule une gestion rigoureuse conduite par des gestionnaires hautement compétents garantira une sécurité dans le traitement des rémunérations.

Quand bien même des ratés surviendraient dans le traitement des rémunérations, ils devront rester limités en nombre et être rectifiés rapidement.

Dans tous les cas, les élus CFTC souhaitent que le service gestionnaire de la paie prenne attache localement avec le SAR dont dépend l'agent concerné.

Car qui mieux que le SAR local est en mesure d'apprécier la situation personnelle d'un de nos collègues et proposer la solution la mieux adaptée ?

Vœux présentés par la CFTC lors du CTR du 12 janvier 2016

Vœu n°1

Concernant la gestion Sirius de la paie, les élus en CTR demandent que le recrutement des gestionnaires Paie soit en nombre suffisant pour permettre une correcte adéquation des ressources aux besoins.

- ⇒ Vote pour : 5 (2 CFDT, 1 FO, 1 CFE-CGC, 1 CFTC-UNSA)
- ⇒ **Le vœu est adopté à l'unanimité des présents**

Vœu n°2

Concernant la gestion Sirius de la paie, les élus en CTR demandent que les gestionnaires Paie bénéficient de formation leur permettant d'accéder à un niveau d'expertise dans les missions qui leur sont confiées.

- ⇒ Vote pour : 5 (2 CFDT, 1 FO, 1 CFE-CGC, 1 CFTC-UNSA)
- ⇒ **Le vœu est adopté à l'unanimité des présents**

Vœu n°3

Concernant la gestion Sirius de la paie, les élus en CTR demandent qu'en cas de reprise sur rémunérations, l'agent concerné et le SAR dont il dépend soient consultés avant toute action ayant une incidence sur son salaire.

- ⇒ Vote pour : 3 (2 CFDT, 1 CFTC-UNSA)
- ⇒ Vote contre : 1 (FO)
- ⇒ S'abstient : 1 (CFE-CGC)
- ⇒ **L'avis du CTR est favorable au texte à la majorité des présents**

Vœu n°4

Concernant les conséquences la réforme territoriale en termes de répartition des agents, les élus en CTR demandent à ce que le travail en site distant soit désormais proposé dans chaque établissement situé dans une ville non -chef-lieu.

- ⇒ Vote pour : 4 (2 CFDT, 1 CFE-CGC, 1 CFTC-UNSA)
- ⇒ Vote contre : 1 (FO)
- ⇒ **Le vœu est adopté à la majorité des présents**

Vœu n°5

Concernant les conséquences la réforme territoriale en termes de déplacements de travaux, les élus en CTR demandent à ce que les services de la DG apportent leur juste contribution à cette nouvelle organisation.

- ⇒ Vote pour : 4 (2 CFDT, 1 CFE-CGC, 1 CFTC-UNSA)
- ⇒ S'abstient : 1 (FO)
- ⇒ **Le vœu est adopté à la majorité des présents**



Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 7 juillet 2016

La rapidité avec laquelle la réforme territoriale se déploie au sein de notre réseau nous a tous surpris. Si l'on peut se réjouir qu'un effet d'aubaine en 2016 se traduise par une convergence atteignant déjà 30 à 50 % dans certaines régions, le risque pour 2017 et 2018 sera des perspectives toujours plus restreintes de mobilités fonctionnelles et géographiques. Ceci ne sera pas de nature à pallier le mal- être au travail de plus en plus prégnant pour de trop nombreux agents.

Dans ces conditions, nous ne pourrions pas cautionner la disparition d'agents d'études dans les sites où les SED sont supprimés.

Aussi, dans l'attente de la mise en place à l'Insee du décret du 11/2/2016 sur le télétravail, nous demandons à ce que le travail en site distant ne se réduise pas à un usage confidentiel ou expérimental mais devienne une vraie alternative aux mobilités fonctionnelles et géographiques. L'inadaptation de l'outil Sirius ne doit pas être un frein à cette forme d'organisation du travail qui doit pouvoir offrir à l'ensemble des agents de nouvelles possibilités de concilier au mieux , vie privée et vie professionnelle.

Les élus CFTC



Vœux présentés par la CFTC lors du CTR du 7 juillet 2016

Vœu n°1

Concernant les effets en régions de la réforme territoriale et en alternative aux mobilités géographiques, les élus en CTR demandent que le travail en site distant soit prioritairement proposé aux agents exerçant dans un service touché par cette réforme .

(vœu approuvé par CFTC, CFDT, CGC)

Vœu n°2

Concernant les dispositions prévues dans le décret sur le télétravail du 11/02/2016, les élus en CTR demandent à ce qu'elles soient mises en œuvre au plus tôt, à l'Insee.

(vœu approuvé par CFTC, CFDT, CGC)

Vœu n°3

Concernant la mise en place des sites OFFIL, les élus en CTR demandent le maintien d'une personne référente sur les questions financières au sein de chaque SAR et Division du Service de Proximité. De même qu'un retour de la gestion de certains processus SIRHIUS à la FRHL s'est avéré nécessaire, il nous paraît indispensable de maintenir également un appui de proximité.

(vœu approuvé par CFTC, CFDT, CGC, CGT, SUD)



Vos contacts CFTC

Mr. Stéphan FESQUET (*Président*)
DR Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur
17 rue Menpenti Bureau VD 230
13387 Marseille Cedex 10
Tél. : 04 91 17 58 26
stephan.fesquet@insee.fr

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

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

Mme Fanny GATEAU
(*Correspondante ATSCAF*)
67 rue Barbès BP 80001
94001 Ivry sur Seine Cedex
Tél. : 01 79 84 34 45
fanny.gateau@finances.gouv.fr

Mlle Alexandra ALBENQUE
(*Trésorière*)
Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et
de la Mer (MEEM)
Tour Sequoia Pièce 1905
92055 La Défense Cedex
Tél. : 01 40 81 17 84
alexandra.albenque@developpement-durable.gouv.fr

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

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



Syndicat CFTC-INSEE

✉ Bureau 1223 - 18 Boulevard Adolphe Pinard 75675 Paris cedex 14

Tél.: 04 91 17 58 26 01 41 17 38 76

Courriel : syndicat-cftc@insee.fr

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

Bulletin d'adhésion

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

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

Mlle, Mme, M.

(Rayer les mentions inutiles)

NOM :

Prénom :

Nom de jeune fille :

Né(e) le : à :

Adresse professionnelle :

.....

Tél pro. :

Mobile :

Courriel :

Adresse personnelle.....

.....

Fait à le

Signature

Arrêtez
de tourner en rond,



rejoignez nous !

CFTC
la Vie et l'Emploi