

# Livret d'accueil

Septembre 2017



## 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](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

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

**2016**: Dégel du point d'indice bloqué depuis 2010

À l'Insee : Mise en place de l'examen professionnel d'enquêteur expert et du 3<sup>ème</sup> grade d'attaché (attaché hors classe)

Avancement sur le projet d'examen professionnel de B en A par la voie RAEP

**2017**: Revalorisation par 5 points d'indice de la rémunération des enquêteurs

Promotion du télétravail pour tous les agents

Promotion et publicité d'actions sur la diversité et l'égalité

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

- 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) pour les Attachés
- Suivi des dossiers de demande d'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) en ZUS (Zone Urbaine Sensible)
- Master de statistiques publiques pour les Attachés
- Déploiement du télétravail et du travail en site distant
- Suivi du dossier «déménagement de la DG Malakoff/White Montrouge»
- 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 CFTC INSEE 2017



### **Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 29 mars 2017**

L'année 2016 a été particulièrement riche en événements pour les agents de l'INSEE avec l'accélération de la réforme territoriale, la nouvelle organisation des fonctions financières, le nouveau statut des attachés, la modification de la circulaire NCEE, l'annonce de prochain réajustement de l'indemnité mensuelle de technicité, le RIFSEEP, le PPCR, ...

L'année 2017 quant à elle nous a fait entrer dans une période électorale et, encore une fois, nous, fonctionnaires ne sommes et ne serons pas épargnés de la critique des politiques de tous bords avec le risque de voir nos missions en pâtir.

Certes, cette instance n'est pas une tribune politique, mais il est bon de rappeler, qu'à chaque échéance électorale, nos chiffres sont souvent mis en doute par nos politiques. C'est pourquoi nous espérons que, cette fois, l'indépendance de notre institut continuera à être défendue clairement et fortement, si besoin en était, par notre direction.

Les élus CFTC, ne veulent pas que cette période électorale occulte ou retarde les dossiers en cours, notamment :

- le classement du Tripode en site amianté,
- la mise en œuvre du télétravail à l'Insee alors qu'il est pratiqué depuis 7 ans par nos collègues de Centrale
- la préparation des élections professionnelles de 2018,
- la publication du décret sur la progression de carrière sur deux grades

Nous avons pu constater que la direction de l'Insee a su, dans un passé très récent, nous montrer qu'elle était capable de faire avancer des dossiers rapidement : la réforme territoriale en est un bel exemple. Aussi les élus CFTC demandent qu'il en soit de même pour les préoccupations actuelles des agents, à savoir le traitement des dossiers ASA ZUS, le télétravail, et le plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale.

Nous demandons également qu'un effort constructif de communication envers les agents, soit mis en œuvre sur toutes les questions autour de la nouvelle organisation et de la gestion des frais de déplacement. En effet le déploiement de Pilot en DR s'est fait par un message laconique qui nous indiquait le lien pour ouvrir l'application et quelques lignes dans l'intranet. Où sont les promesses faites en GT sur l'information prévue aux agents concernant ce basculement? Egalement, le transfert de la gestion des déplacements a notamment pénalisé certains agents qui ne sont pas habituellement amenés à se déplacer dans le cadre de leur mission ou qui sont nouvellement arrivés.

Pour en terminer, et concernant le RIFSEEP les élus CFTC souhaitent que les agents d'administration centrale en poste à l'Insee puissent également percevoir l'indemnité versée aux superviseurs et aux agents des DEM qui font des accompagnements enquêteurs

## Vœux présentés par la CFTC lors du CTR du 29 mars 2017

### RIFSEEP

1 - Les élus du CTR demandent que le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP ne soit pas appliqué à l'Insee.

2 - Les élus du CTR demandent que le barème de l'ACF des agents Insee soit revalorisé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

3 - Les élus du CTR demandent la communication des montants de l'ACF des agents de catégorie A.

### Exercice des droits syndicaux

4 - *Concernant la dotation en droits syndicaux, les fédérations Finances sollicitent les militants pour connaître leurs besoins dès le dernier trimestre N-1. L'Insee nous demande les décharges totales et partielles pour février (La CFTC vous a communiqué les décharges le 1<sup>er</sup> février).*

*Au final, le ministère informe les fédérations de la dotation finalisée au courant de l'année.*

*Cependant, malgré ces cadrages et suite aux bugs Sirhius de janvier-février, plusieurs agents ont eu des journées initialement validées en DASP, mises en erreur. Ces journées ont donc été reposées dans Sirhius, validées par les supérieurs hiérarchiques et une communication du planning trimestriel a été faite à la division gestion des droits syndicaux. Or, le CSRH les a refusées faute de communication sur les décharges.*

Les élus du CTR demandent que le CSRH ne bloque plus les décharges validées par la hiérarchie.

### Circulaire NCEE et rémunération

5 - Les élus du CTR demandent que la revalorisation soit rétroactive au 1er janvier 2017

6 - Les élus du CTR demandent d'ajouter la possibilité du passage à l'ancienneté pour le concours d'accès à la 1<sup>ère</sup> classe « expert ».

7 - Les élus du CTR demandent l'extension aux enquêteurs « accompagnateurs », de la prime de 25€ touchée par les gestionnaires lorsqu'ils réalisent un accompagnement sur le terrain.

### Paie CSRH:

8 - *Un courrier est désormais systématiquement envoyé à l'agent pour l'informer d'une reprise d'indu, excepté pour les indus inférieurs à 100 euros et ceux qui s'apparentent à un fonctionnement normal (reprise des indemnités journalières pour les enquêteurs, passage à COM demi -traitement...)*

Les élus du CTR demandent qu'une information soit systématiquement faite aux agents, quel que soit le montant de l'indu ou du moins-perçu ou la nature de ces sommes.

9 - *Il est affiché sur le site du CSRH, 2 possibilités pour les contacter lorsque l'on souhaite obtenir une réponse à une question : l'appel à la plate-forme contact du lundi après midi au vendredi matin et l'outil OGD qui leur permet de gérer les demandes.*

*Il a été signifié aux enquêteurs appelant la plate-forme, qu'ils n'avaient pas le droit d'appeler et devait s'adresser aux gestionnaires RH de proximité.*

*Les gestionnaires RH ont été reçus de la même façon.*

Les élus du CTR demandent que soit clairement identifiés les moyens de contacter le CSRH et qu'ils soient communiqués à tous les agents Insee.

10 - Avec la réforme territoriale, les moyens disponibles dans les SAR et DSP sont en nette diminution. Le fait que les gestionnaires du CSRH envoient des messages aux gestionnaires RH uniquement pour qu'ils soient transmis aux agents représente une perte de temps .

Les élus du CTR demandent que les gestionnaires du CSRH envoient directement leurs messages (par la messagerie fonctionnelle) aux intéressés, avec copie aux gestionnaires RH si cela est indispensable (en cas d'absence).

11 – Lors du Gt du CHSCT de janvier, la Direction a indiqué que les enquêteurs ont accès à l'OGD (entre autre pour obtenir la déclaration d'accident).  
A ce jour, les enquêteurs n'y ont pas accès.

Les élus du CTR demandent que l'accès à OGD soit installé sur les postes des enquêteurs.

12 - La communication via l'intranet et l'OGD comporte des oublis voire de graves erreurs.  
Concernant la fiche PPCR des B publiée le 16 janvier 2017, il y est fait mention dans le paragraphe « Régime indemnitaire » que le montant total des primes « IFTS/IAT – prime de rendement – ACF » reste constant.

Les hausses de l'FTS/IAT et de la prime de rendement liées aux revalorisations indiciaires sont compensées par une baisse de l'ACF dans les mêmes proportions.

Or cela n'a rien à voir avec PPCR. C'est une décision unilatérale de l'Insee.

En dessous est indiqué la hausse des cotisations retraites, qui n'a rien non plus à voir avec PPCR.

Il n'y a qu'une fiche faite sur le RIFSEEP pour les A, les B et les C, alors que seul le corps des agents de catégorie C est passé au RIFSEEP.

Les mentions sur l'ACF ne parlent pas des revalorisations faites lors de l'alignement sur le secrétariat général de Bercy entre 2008 et 2012.

Les élus du CTR demandent le retrait des 2 paragraphes « Régime indemnitaire » et « cotisations » de la fiche PPCR et la création de fiches spécifiques pour les informations manquantes ou mal placées.

13 – Les élus du CTR s'étonnent de l'arrivée de plus en plus tardive, et aléatoirement, des bulletins de paie dans les boîtes aux lettres des agents. Cela entraîne des difficultés pour les agents qui en ont besoin.

Les élus du CTR demandent qu'une information soit faite à l'ensemble des agents sur la dématérialisation de la fiche de paie.







## **Déclaration liminaire au Comité Technique de Réseau du 29 juin 2017**

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

Ce jeudi 29 juin, nous avons à traiter de nombreux sujets importants :

L'arrêté d'organisation de l'Insee est à nouveau modifié pour suivre l'évolution des sites dans le cadre de la Réforme Territoriale et de la refonte des sites informatiques.  
Il ne fait qu'acter ce qui a déjà été fait.

Concernant le télétravail, la CFTC est favorable à sa mise œuvre pour tous les agents de l'Insee. Il représente une avancée dans l'amélioration des conditions de travail des agents.

Il reste cependant plusieurs ambiguïtés dans le projet de circulaire à lever.

Les notions d'activité d'organisation, de pilotage et d'animation d'unités sont larges.

Nous demandons que la Direction affirme clairement que les encadrants y aient droit.

Le cumul temps partiel-télétravail peut être interprété comme impossible dans le cadre de la limitation imposée à 1 jour.

Nous demandons que la Direction affirme clairement que le cumul temps partiel-télétravail-travail à distance est possible.

Nous demandons qu'aucun agent ne se voit refuser le télétravail ou le travail à distance sans avoir pu bénéficier d'une période d'essai.

En ce qui concerne les journées de fermetures des établissements de l'Insee, celles-ci ont déjà été publiées dans le compte-rendu du comité de Direction du 23 mai.

Nous réitérons notre demande de ne pas aller au-delà de 2 jours de fermetures.

Pour les établissements situés dans des cités administratives, nous demandons que les agents n'aient pas à cumuler les jours de fermetures de l'Insee et ceux de la cité si ces derniers sont différents afin qu'aucun agent de l'Insee n'ait plus de 2 jours de fermeture de son établissement imposés.

Lors du CTR de juillet 2016, nous avons demandé de faire le nécessaire pour que le Centre Statistique de Metz dispose d'un Comité technique de proximité pour les élections professionnelles de 2018. Nous vous demandons de tenir vos engagements.

Lors de ce CTR, nous verrons également le Rapport d'activité et le bilan social de 2016.

Nous remercions les équipes pour l'important travail fourni pour réaliser ces documents de grande qualité.

Le rapport d'activité unique fait sur la base du rapport externe est clair, concis et accessible aux non-initiés.

Néanmoins, celui-ci ne fait pas état des réussites ou difficultés du terrain, ni des éléments à améliorer.

Il est donc moins utile que le rapport d'activité interne autrefois transmis aux organisations syndicales.

Les 2 fiches complémentaires laissent penser que la Réforme Territoriale s'est déroulée sans problème avec un accompagnement de qualité.

Les élus CFTC vous alertent à nouveau sur la souffrance occasionnée par l'avancée trop rapide de la Réforme Territoriale.

Plusieurs signalements ont été réalisés pour les sites de Nancy, Reims, Amiens, Rouen, etc.

Les agents se sentent dévalorisés, leurs postes sont déclassés. Ils doivent entrer coûte que coûte dans les nouveaux formats des divisions services de proximité alors que les procédures ne sont pas mises à jour.

Les SED des établissements ferment alors que les SED des sièges ne sont pas encore arrivés à leur cible.

Nous vous demandons de prendre au sérieux la souffrance des agents et de faire rapidement le nécessaire pour revenir à des situations de travail cadrées permettant un travail de qualité.

Ce n'est ni au Conseiller en Parcours Professionnel ni au Responsable Ressources Humaines d'accompagner les agents concernés par la réforme alors qu'eux-mêmes sont déjà impactés.

Ce n'est pas non plus le métier de l'Insee que de suivre les agents qui subissent de tels changements. Il est nécessaire de faire appel à des professionnels de l'écoute et de l'amélioration des conditions de travail.

Vous indiquez que de nouvelles activités ont été créées et que 73 postes ont été ouverts pour permettre le reclassement des agents. Or, tous n'ont pas été pourvus, et ce sont pour la plupart des redéploiements d'activités déjà en place.

La pyramide des âges des agents de l'Insee et la politique de recrutement de l'Insee ne sont pas faites pour rassurer les agents des établissements.

La plupart des établissements n'ont eu aucun recrutement au concours de catégorie C alors que ces établissements sont en déficit.

Les heures écrêtées sont certes en baisse, mais elles restent conséquentes. En 2016, près de 70 000 heures de travail sont grassement offertes par les agents pour le fonctionnement des services. Cela est à double tranchant, car ils mettent en danger leur santé et le non-recrutement fait que les compétences reposent sur un nombre d'agents en baisse.

Leur investissement ne sera que très peu reconnu avec les dispositifs existants à l'Insee, compte tenu des faibles taux de promotions et de la multiplication des quotas pour la reconnaissance des agents.

Malgré une politique de féminisation engagée depuis plusieurs années, la proportion de femmes décroît en montant dans les catégories. Il y a donc une réelle difficulté à permettre l'accès aux plus hauts grades pour celles-ci.

En cette « Semaine de la transmission des savoirs et du partage des connaissances », nous constatons que les sites les plus importants ont pu réaliser plusieurs présentations, tandis que les petits se trouvent en difficulté. Déjà plusieurs compétences ont disparus dans les établissements et l'absence de recrutement et de tuilage va encore accélérer ces disparitions.

Nous vous demandons de mettre fin au non remplacement des départs et de rapidement recruter sur les sites en déficit.

Pour finir, la Sécurité des Systèmes d'Information ne peut être valide que si la Direction y engage des moyens humains et financiers. Les difficultés rencontrées depuis plusieurs mois par le CEI et les attaques répétées sont à traiter en priorité.

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

*Vœux présentés par la CFTC lors du CTR du 29 juin 2017*

### **Arrêté d'organisation de la DG :**

Les élus du CTR demandent que la Direction fasse le nécessaire pour que la création d'un comité technique propre au Centre Statistique de Metz soit effective pour les élections professionnelles de 2018.

### **Télétravail**

- Dans la mesure où le secrétaire général a indiqué qu'aucune activité ne nécessite de double écran, les élus du CTR demandent que la phrase "*d'activités nécessitant un travail sur double écran*" soit retirée sur paragraphe 3.1.1 et 3.1.2.
- Les élus du CTR demandent que la phrase "*de l'utilisation de documents confidentiels, notamment les documents contenant des informations sous haute protection, si leur transport n'est pas sécurisé*" soit retirée sur paragraphe 3.1.1 et 3.1.2. Ils demandent de rajouter dans le paragraphe 7, *qu'aucun document confidentiel ne doit être transporté, ni imprimé hors de l'Insee*
- Les élus du CTR demandent que la liste des applications informatiques non adaptées au télétravail soit indiquées dans la circulaire.
- Les élus du CTR demandent que le nombre de journées télétravaillées puissent passer de 1 à 2 voire 3, en fonction de la demande de l'agent, progressivement dès sa première demande au cours de l'année.
- Dans la mesure où avec la 4G le débit minimum requis peut aisément être dépassé, les élus du CTR demandent que les conditions requises pour la connectivité ne se limitent pas à une technologie fibres ou adsl, mais s'appuie juste sur le débit de la ligne.

### **Jours de fermeture**

- Les élus du CTR demandent que le nombre de jours de fermeture obligatoire annuel ne soit pas plus que le minimum obligatoire, soit 2 jours par an.

### **Rapport d'activité et Bilan social 2016**

- Suite à la modification de la date de publication du rapport d'activité de l'Insee, document fortement utilisé par les candidats au concours de contrôleur 1ère classe, les élus du CTR demandent la mise en place d'une préparation pour le concours de contrôleur 1ère classe.
- Les élus du CTR demandent la diffusion des réponses au QCM sur l'intranet.
- Les élus du CTR demandent le rééquilibrage des quotas d'admission entre la filière du tableau d'avancement et la filière du concours, à hauteur de 50 % chacun.
- Les élus du CTR demandent la mise en place d'une préparation pour l'épreuve de pré-sélection de l'examen professionnel de B en A.
- Les élus du CTR réitèrent leur demande d'intégration au bilan social des décomptes suivants pour le champ des enquêteurs, par établissement:
  - des jours épargnés au CET enquêteurs
  - des jours de congés perdus
  - des dépassements de quotité mensuel et annuel



# Vos contacts CFTC

Mr. 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)

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

Mlle Alexandra ALBENQUE  
(*Trésorière*)  
**DG Département Statistiques Régionales et Locales**  
18 Boulevard Adolphe Pinard  
75675 Paris cedex 14  
Tél. : 01 41 17 38 32  
[alexandra.albenque@insee.fr](mailto:alexandra.albenque@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](mailto:wanda.swierkosz@insee.fr)

Mr Bertrand CABANEL  
**DR Alsace Champagne Ardennes Lorraine**  
Établissement de Reims  
10 rue Edouard Mignot  
51721 Reims  
Tel : 03 26 48 60 15  
[bertrand.cabanel@insee.fr](mailto:bertrand.cabanel@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](mailto:francois.longeaud-desbrosses@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](mailto:fanny.gateau@finances.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](mailto:mickael.chion@insee.fr)

Mme Catherine LERAY  
**Insee DR Normandie**  
**Établissement de Caen**  
5, rue Claude Bloch BP 95137  
14024 Caen  
Tel : 02 31 45 73 11  
[catherine.leray@insee.fr](mailto:catherine.leray@insee.fr)





# 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](mailto:syndicat-cftc@insee.fr)

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

## Bulletin d'adhésion

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

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

Mlle, Mme, M.

(Rayer les mentions inutiles)

NOM :

Prénom :

Nom de jeune fille :

Né(e) le :

à :

Adresse professionnelle :

Tél pro. :

Mobile :

Courriel :

Adresse personnelle.

Signature

Fait à

le

