



88 avenue Verdier, Timbre Y501 / Y502 - CS70058 - 92 541 Montrouge Cedex

Permanence : bureau RJ-A 32-34 - ☎ 01.87.69.53.87

✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr - <http://cfecgcinsee.free.fr/>

Comité technique de réseau Insee (CTR)

Élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre 2018

Redonner du sens et du bien-être au travail

À quoi servent les élus ?

Les élus CFE-CGC en CTR assurent la concertation avec la direction sur les sujets tels que l'organisation des services et l'organigramme, les réorganisations et restructurations, les questions d'effectifs et de rémunérations, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, le budget, le rapport d'activité et le bilan social, la sécurité du système d'information, le temps de travail, etc.

La CFE-CGC défend l'intérêt de tous les agents y compris d'encadrement, souvent oubliés des autres organisations syndicales, et essaie de tirer l'ensemble vers le haut en négociant des avancées comme le télétravail, objet d'une opposition systématique pendant des années. Elle obtient des mesures d'accompagnement pour les agents lors des restructurations, se bat au quotidien pour un traitement équitable des agents tant fonctionnaires que contractuels, basé sur leurs qualifications, missions et qualités.

La CFE-CGC est vigilante à l'indépendance de l'Institut et à sa reconnaissance au sein des ministères économiques et financiers, à la qualité des travaux, aux moyens mis en œuvre pour les réaliser, à la priorisation pour prévenir l'épuisement professionnel, à l'environnement de travail et à la reconnaissance du mérite des agents dans leur régime indemnitaire.

Des valeurs qui donnent du sens à notre engagement



Diversité

La CFE-CGC se préoccupe de tous les agents, quelle que soit leur catégorie et leur compétence.

La réussite de nos projets passe par l'organisation cohérente et humaine de notre diversité.

Responsabilité

Nous pensons que la prise de responsabilités et l'initiative sont des moteurs et une garante de qualité pour nos travaux.

La valorisation des efforts est essentielle.

Humanisme

Nous défendons un management humaniste à tous les niveaux, fondé sur le dialogue et la concertation.

Le bien-être de chacun est au cœur de nos préoccupations.

Nos candidats Pour vous représenter

Comité technique de réseau Insee

Jean-Philippe DE PLAZAOLA	DR PACA	Patricia HOUET	DG DSE
Catherine GILLES	DG SG	Laurence BLANC-GARIN	DG DSI
Martine BOUCHEREL	DG DSI	Philippe SCHERRER	DG DSE
Nicolas PANAFIEU	CSM CEI	Sylvie SEZEUR	DR Grand Est
Clémentine COLLIN	DG DDAR	Agnès PEREZ	DG DSI
François CHEVALIER	DR Hts de France	Benoît PENTINAT	DG DSDS
Éric SAINT-ALBIN	CSM CEI	Séverine MAYO-SIMBSLER	DG DDAR
Dominique KELHETTER	DR Grand Est	Josiane BIRON	DG DSI
Margot PERBEN	DG DSE	Christel ALIAGA	DR PACA
Messaoud GACHI	DR PACA	Michel DUÉE	DG DDAR

Les enjeux de la représentativité au CTR

L'enjeu de ce vote est la constitution du Comité technique de réseau de l'Insee (CTR). Vous êtes appelés à élire 10 représentants titulaires pour 4 ans. Cette instance traitera de l'ensemble de l'Insee : Direction Générale, Directions Régionales et tous les autres sites de l'Insee. La CFE-CGC de l'Insee a vocation à y représenter l'encadrement mais s'adresse aussi à tous ceux dont les fonctions comportent responsabilité et initiative. La CFE-CGC sera porteuse de vos voix dans cette instance privilégiée du dialogue social qui traite de la vie quotidienne, de l'organisation et de l'avenir de tout l'Institut.

Aux dernières élections, en 2014, la CFE-CGC Insee a recueilli 14 % des votes et obtenu un siège, synonyme de représentativité au sein de l'Insee. Cette présence est essentielle, il faut absolument la consolider dans l'avenir. La permanence de notre représentativité et les moyens qui en découlent dépend plus que jamais de vous !

La CFE-CGC engagera son action dans le Comité technique de réseau sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- aux évolutions technologiques et des méthodes de travail, et leur incidence sur les personnels ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle et à la mobilité ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- au bien être au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

De façon systématique, la CFE-CGC interviendra dans le but de promouvoir à tous les niveaux le meilleur environnement professionnel possible.

À cet effet, la liste que nous avons constituée rassemble des agents représentatifs de la diversité de l'Insee : femmes et hommes, contrôleurs, attachés, administrateurs, inspecteurs généraux, en poste à la DG, en DR et dans les autres sites.

Une vision stratégique pour l'Institut

La CFE-CGC de l'Insee, constituée d'une équipe de cadres et agents de tous secteurs, agit avant tout pour la défense de l'Institut, de la statistique publique, de notre mission de service public et de ses agents. Nous défendons l'indépendance de l'Insee au sein du ministère des finances comme direction à réseau à part entière. Cette insertion souvent menacée nous semble essentielle pour maintenir des moyens et un niveau de qualité adapté pour l'Institut et pour le statut et les rémunérations de ses agents. Nous défendons des moyens sanctuarisés pour produire la statistique nationale sur tous les secteurs économiques et sociaux attendus des acteurs et décideurs du pays et de l'Europe. Ses moyens sont également régulièrement menacés : 1 000 postes sur 6 000 ont été supprimés en 10 ans. Les chiffres sont trompeurs, nous sommes encore environ 6 000 dans tout le SSP mais y compris les plus de 800 enquêteurs qui précédemment étaient comptés à part comme pigistes. Il n'est plus possible de réduire encore nos effectifs sans compromettre nos missions ou dégrader fortement la qualité de nos travaux. En réalité, la demande de chiffres et d'études de qualité ne cesse d'augmenter et de se complexifier face à une réglementation en évolution constante : LEI, Elire, RP appuyé sur la TH en voie de disparition, réforme territoriale... sans contrepartie pour l'Institut. Il a fallu aussi absorber la création du Centre statistique de Metz sans moyens supplémentaires.

Les projets « Insee ambition 2015 » ou « Insee 2025 » ont évoqué par des mots (« surextension », « sobriété ») mais pas traité concrètement la priorisation indispensable des travaux : aujourd'hui les équipes sont surchargées et saturées.

À cela s'ajoutent des procédures lourdes, redondantes, souvent inefficaces de reporting, de suivi, d'outils souvent sophistiqués mais sans restitution pratique pour le quotidien : Chorus, Sirhius, GMC3, Pilot, évaluation à 180°, etc.

La réponse systématique par des outils supplémentaires nous fait perdre le sens de notre action. Une réorganisation profonde est nécessaire en interne à l'écoute des agents et encadrants qui ont beaucoup à proposer pour simplifier et accélérer la prise de décisions beaucoup trop molle, longue et inadaptée. Et surtout des actions concrètes, car la surcharge est désormais pénalisante pour la santé d'agents de plus en plus nombreux, et pour les travaux.

Le télétravail

La CFE-CGC a soutenu le dossier télétravail depuis 10 ans et enfin obtenu sa mise en place, faisant ainsi rattraper à l'Insee son retard par rapport aux autres administrations et au secteur privé. Nous restons vigilants car celui-ci a été mis en place avec frilosité et retrait. Les 3 jours de télétravail autorisés dans toute la fonction publique doivent être possibles à l'Insee et le matériel doit suivre la demande dans un cadre clair, partagé et évolutif. Accorder un jour de télétravail à l'Insee, c'est comme si l'Insee accordait seulement un tiers des congés maternité et paternité !

La gestion des personnels

Après des années de gestion autoritaire des mobilités des A et de gestion folklorique de la mobilité des B et C, nous avons demandé et obtenu en partie, mais il faut rester vigilant en permanence, une véritable concertation et discussion sur les situations individuelles avec des règles claires, établies en amont et respectées. Nous demandons que tous les exclus des campagnes soient accompagnés pour rebondir rapidement en organisant très sérieusement des missions réelles et valorisantes mettant en phase l'offre et la demande que l'on sait considérable.

La gestion des rémunérations est toujours opaque pour les catégories A alors que nous demandons la transparence depuis des années. Une avancée a été obtenue pour les B et C avec le Rifseep aligné sur Bercy. Pour les A tout est prêt mais Bercy bloque toujours sur un budget que nous aurions dû obtenir il y a 10 ans. Nous nous battons sans cesse sur ce sujet.

Pour les améliorations statutaires nous avons porté à la fonction publique les réformes dans le projet Parcours professionnels carrière et rémunérations (PPCR) que la CFE-CGC a signé en toute responsabilité. En effet, ce protocole porte sur toutes les catégories par une revalorisation des grilles indiciaires la consolidation du statut et des règles en renforçant la DRH de l'État. Il reste encore à faire appliquer les promesses et à mener les réformes pour les catégories supérieures, les oubliées de cette réforme.

La formation permettant l'employabilité tout au long de la vie professionnelle doit être une préoccupation de notre direction et pas seulement la formation à la reconversion et aux outils. Des efforts ont été faits pour donner du temps aux encadrants pour se former au management. Mais ces formations doivent être encore mieux organisées et anticipées, en amont des prises de fonction, à tous niveaux.

Le développement des risques psycho-sociaux nous inquiète fortement. La CFE-CGC est leader sur ce sujet et veut faire reconnaître ces accidents comme maladie professionnelle. Mais avant tout, nous travaillons sur la prévention. En dépit des moyens importants déployés dans le cadre du DUERP, outil pour lesquels encadrants et équipes déploient chaque année une énergie considérable, les actions ne suivent pas. Pire, on est souvent dans le déni, mais il s'agit désormais d'un sujet central et qui touche toutes les catégories d'agents en surcharge, souvent les plus impliqués et les plus discrets, et les moins reconnus.

Tous les agents doivent être pris en compte :

- ces dernières années, la mise en place des nouvelles conditions d'emploi des enquêteurs a occupé au moins la moitié du temps de dialogue social. Aujourd'hui, la situation est bien clarifiée sur ce sujet et nous jugeons qu'un rééquilibrage du dialogue social vers les préoccupations spécifiques des autres agents de l'Insee est nécessaire ;
- les mesures catégorielles défendues par l'Institut ces dernières années ont concerné les enquêteurs, en lien avec les NCEE, pour un montant cumulé de 4 millions d'euros environ. Les autres mesures dont ont bénéficié les A, B et C ne sont que celles imposées par les réformes de la fonction publique (PPCR) et transposées aux statuts Insee avec retard. Nous demandons la mise en place à l'Insee du Rifseep des catégories A depuis une dizaine d'années. Ceux-ci représentent pourtant 37 % des effectifs de l'Institut. Le refus de l'Insee de porter ce dossier a induit une nouvelle distorsion entre les primes des A de l'Insee et celles des A de l'administration centrale de Bercy. 10 années d'économies pour Bercy, qui refuse pourtant d'abonder le budget Insee à hauteur des 3 millions nécessaires pour mettre en place le Rifseep des A à l'Insee (cet argent permettant de gérer la période transitoire).
- Il est grand temps d'entendre le malaise des agents de bureau et d'encadrement, qui sont également en souffrance aujourd'hui.

La CFE-CGC a toujours œuvré pour faire prendre conscience de l'ampleur des problèmes de toutes les catégories d'agents à une direction qui semble souvent dans le déni. Elle lutte pour l'égalité des Femmes et des Hommes, et contre les discriminations, notamment celles liées à l'âge et aux fins de carrière.

Les réorganisations

Nous alertons sur les risques d'une informatique centralisée sans sécurité ni back-up suffisants. Nous avons mis, contraints par des délais intenable, tous nos œufs dans le même panier. L'Insee est en situation de risque applicatif. Les transferts d'applications à Metz se sont faits au détriment des améliorations attendues au niveau statistique. Des transferts se sont fait sans transfert de personnels compétents ou sans formation suffisante avec des risques de rupture. La surcharge a été évidente dans toutes ces situations. Les moyens conséquents doivent être mis sur cette consolidation, rapidement.

La réforme territoriale à laquelle il était inconsidéré de s'opposer puisque imposée, s'est passée à marche forcée à l'Insee avec beaucoup de dégâts humains : postes supprimés brutalement, éloignement du terrain et de la demande, mise ne œuvre tardive des moyens d'accompagnement, déficit de communication. Nous avons porté sans cesse ces demandes. Nous demandons une juste répartition des travaux et responsabilités entre la DG et les territoires. Des moyens en cadre A et A + manquent cruellement en région.

La CFE-CGC porte une attention particulière aux processus de transformation des organisations et a montré sa capacité à signer des accords quand la négociation permet de prendre en compte tant l'intérêt des agents que celui de l'Institut.

Les managers et les conditions de travail

La CFE-CGC est attentive à ce que les réorganisations améliorent la lisibilité des rôles des unités et clarifient les travaux de chacun, pour une meilleure efficacité globale. Dans le dialogue social, elle veille particulièrement à ce que ces réformes ne se fassent pas au mépris des agents et des encadrants. Ces derniers sont trop souvent surchargés, ce qui crée stress et malaise, et l'absence de reconnaissance statutaire ne fait que le renforcer. Ils devraient à leur niveau disposer d'une délégation de responsabilité et de marges de manœuvres décisionnelles.

La CFE-CGC veille à défendre toutes les catégories de personnels, l'intérêt de leur travail et leur qualité de vie au travail. De plus en plus d'agents sont en souffrance au travail ou en situation d'épuisement professionnel. Le rôle de la médecine de prévention et de l'assistance psychologique est devenue prégnante et nous soutenons les agents dans ces situations difficiles devenues trop fréquentes, par manque d'efficacité des organisations et de volonté de les faire évoluer.

Il faut prioriser en haut lieu les travaux et prendre conscience des situations, désormais trop fréquentes, de surcharge qui dégradent la santé des agents, leur efficacité et in fine met en danger la qualité des travaux à l'Institut. Faut-il attendre que des encadrants s'effondrent pour justifier d'arrêter des travaux ou de suspendre des outils ou des procédures de reporting inutiles ?

Du 29 novembre au 6 décembre
Pour soutenir nos actions
Votez !

