



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 service central de réseau (CTSCR) DG Insee et CSM

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 CTSCR 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 qui a fait l'objet d'une opposition systématique pendant des années. Elle obtient des mesures d'accompagnement pour les agents lors des restructurations, un traitement équitable des agents tant des fonctionnaires que contractuels basé sur leurs qualifications, missions et qualités.

La CFE-CGC est particulièrement vigilante à l'indépendance de l'Institut et sa reconnaissance au sein des ministères économique et financier, 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 service central de réseau (DG Insee)

Martine BOUCHEREL	Contrôleur principal	DSI
Catherine GILLES	Administrateur hors classe	SG
Clémentine COLLIN	Attaché statisticien	DDAR
Éric SAINT-ALBIN	Contrôleur principal	CSM-CEI
Sébastien CHAMI	Attaché statisticien principal	CSM-CEI
Margot PERBEN	Administrateur	DSE
Bertrand DOMPTAIL	Contrôleur de 2ème classe	CSM-CAR
Sylvie ROUSSEAU	Administrateur	DSE
Dominique ANSIEAU	Administrateur hors classe	DSI
Matthieu BULLOT	Attaché statisticien	DSE
Agnès PEREZ	Attaché statisticien hors classe	DSI
Séverine MAYO-SIMBSLER	Attaché statisticien hors classe	DDAR
Nicolas PANAFIEU	Attaché statisticien principal	CSM-CEI
Laurence BLANC-GARIN	Attaché statisticien principal	DSI
Brou ADJE	Contrôleur de 1ère classe	SG
Christophe ALVISET	Inspecteur général de classe normale	DSE

Les enjeux de la représentativité

L'enjeu de cette élection est la constitution du Comité technique de service central de l'Insee (CTSCR). Cette instance recouvre la Direction Générale, le centre statistique de Metz et le service national de développement informatique de Paris (SNDIP). La CFE-CGC a vocation à y représenter l'encadrement, mais s'adresse aussi à tous ceux dont les fonctions comportent responsabilité et initiative. La CFE-CGC de l'Insee 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 des trois sites. Vous êtes appelés à élire 8 représentants titulaires pour 4 ans.

Aux dernières élections en 2014, la CFE-CGC de l'Insee a recueilli 21 % des votes, ce qui nous donne 2 sièges et nous positionne comme 3ème organisation syndicale, à une poignée de voix seulement de la 2ème place. Cette présence constitue une avancée essentielle qu'il faut absolument préserver dans l'avenir. La permanence de notre représentativité dépend plus que jamais de vous !

La CFE-CGC engagera son action dans le CT central sur toutes les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services (DG, centre statistique de Metz, SNDIP) ;
- 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 constituée sous l'égide de la CFE-CGC rassemble des agents représentatifs de la diversité de l'Insee : femmes et hommes, contrôleurs, attachés, administrateurs, inspecteurs généraux, en poste à la DG, au SNDIP ou au centre statistique de Metz.

Les suites de la réorganisation de la DG

Une réorganisation profonde a été mise en place en 2012. Depuis de nombreuses modifications sont intervenues dans l'organigramme et plusieurs fois par an avec une information des représentants du personnel souvent a posteriori sans concertation avec les agents concernés ni conseil de spécialistes le plus souvent. Les rôles ne sont toujours pas clairs au secrétariat général et il faut bien souvent 2 ou 3 services pour décider ou ne pas décider. Des lourdeurs sont régulièrement dénoncées et le poids des tâches administratives s'alourdit sans cesse. Nos mises en garde se sont avérées plus que justifiées notamment autour de la DRH sous la pression permanente et qui n'anticipe aucune avancée statutaire.

Beaucoup de textes juridiques publiés par l'Insee comportent des erreurs ou ne sont pas parus. Toujours faute de PFR puis de Rifseep pour les A, des années d'approximations et d'anomalies sur le calcul des primes, des CAP préparées au dernier moment, créant un stress permanent.

La CFE-CGC a toujours œuvré pour faire prendre conscience de l'ampleur des problèmes RH à une direction dans le déni.

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 évident. Nous restons vigilants car celui-ci a été mis en place avec toujours à l'Institut 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. Réduire à une journée le télétravail à l'Institut, c'est comme si la direction décidait de donner un tiers seulement des congés pour maternité ou paternité aux agents de l'Institut !

La gestion des mobilités des agents de catégories B et C

Après des années de gestion folklorique des mobilités des B et C la campagne est faite en se rapprochant du modèles des campagnes des A. Mais toujours, les mêmes sujets reviennent et le manque d'accompagnement des agents en difficulté est récurrent. La bourse aux missions est totalement opaque alors même que des services sont saturés. Une véritable organisation de l'offre et de la demande de courte durée pour les transitions difficiles n'est toujours pas mise en place.

Le déménagement de la DG, du SNDIP et celui de Metz (ancienne gare)

L'année 2018 a été marquée par le déménagement de la DG et du SNDIP. Ce sera le tour du CSM en 2019 ou 2020, on l'espère, puisqu'à ce jour il n'y a plus d'engagement sur aucune date ! Tout ceci génère beaucoup de changements pour l'ensemble des agents de la direction générale, tant à Malakoff qu'à Metz.

La CFE-CGC a été et continue d'être particulièrement vigilante sur ces dossiers pour obtenir de bonnes conditions de travail et ne pas éloigner les agents de leur domicile. L'« entassement » au White a été dénoncé même si dans l'ensemble l'amélioration de conditions de travail est réelle au White, la DG a ainsi retrouvé des lieux de convivialité essentiels au bien être des agents et des locaux propres dont le fonctionnement peut être considéré comme « normal », même s'il reste des mises au point.

Celles-ci tardent et laissent augurer un vieillissement prématuré des locaux et encore des sujets climatisation et sanitaires. En revanche, l'entassement, le resserrement des encadrants ajouté à la perméabilité sonore des cloisons pose de réels problèmes. L'accompagnement des agents en difficulté a été occulté et ceux-ci ont perdu un peu plus leur repère dans un bâtiment dont la signalétique et la logique d'organisation manque cruellement créant une surcharge des services de prévention et de nombreuses sollicitations des représentants du personnel. L'éloignement du centre médical montre aussi le peu de cas porté de ces questions.

La réorganisation de l'informatique

Avec la mise en place du Centre d'Exploitation Informatique à Metz, et maintenant de la DSI, l'informatique a subi de grosses réorganisations. Les questions de sécurité et d'assistance sont devenues essentielles depuis que tout est concentré en un seul site il reste beaucoup à faire à ce sujet.

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. Des avancées ont été faites sur les astreintes maintenant que l'Institut doit répondre à des demandes en 24h sur 24.

Les secrétariats

Il était temps que la direction générale s'intéresse au sort des secrétariats oubliés depuis une décennie : effectif insuffisant et report des tâches sur les agents, avec de multiples outils RH plus ou moins heureux et performants... La question de leur positionnement, de leur répartition équilibrée et des formations associées a été posée. Leur rôle dans l'accueil des nouveaux agents est essentiel. Après un constat partagé quelques mesures ont été prises puis plus rien. Le rôle de véritables assistants des services est à développer devant l'accumulation d'outils que tous les encadrants ont à connaître pour un usage limité. L'expertise n'existe plus et le report de tâches commence à poser des problèmes de surcharge sérieux et d'efficacité, faute aussi de formation aux potentialités des outils. La direction est encore dans le déni de ce que l'on répète sans cesse.

Les managers et les conditions de travail

La CFE-CGC est attentive à ce que les réorganisations de la DG améliorent la lisibilité des rôles des unités, clarifie 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 responsables. Ces derniers sont trop souvent surchargés ce qui crée stress et malaise. Ils doivent retrouver des marges de manœuvres, et l'absence de reconnaissance statutaire ne fait que renforcer les difficultés.

La CFE-CGC veille aussi 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 épuisement professionnel. Il faut prioriser en haut lieu les travaux et prendre conscience de la situation désormais trop fréquente d'épuisement professionnel qui fait perdre la santé à des agents et son efficacité et la qualité des travaux à l'Institut. 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 fréquente par manque d'efficacité des organisations et de prise en compte des propositions des agents et encadrants.

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

