

Élection au Comité Technique du GENES

LES ENJEUX DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Votre vote désignera des élus - syndiqués ou non mais soutenus par la CFE-CGC - proches de vous et de vos attentes et donc les plus à même de vous représenter.

L'enjeu de cette élection est la constitution du **Comité Technique (CT) par scrutin de liste direct**, Comité Technique dont dépendra la présence d'élus ou non affiliés à la CFE-CGC au sein du GENES. Nous représenterons l'ensemble des agents travaillant au GENES : enseignants/chercheurs (ECs), cadres, agents administratifs et techniques, affectés ou contractuels quel que soit leur catégorie ou grade. Nous serons porteurs de vos voix dans cette instance privilégiée du dialogue social, qui traite de la vie et de l'avenir de l'établissement public. Vous êtes appelés à élire cinq représentants titulaires pour quatre ans.

Aux dernières élections en 2014, nous avons trois sièges, élus de la **CFE-CGC avec le soutien de FO**.

La garantie de la qualité de notre travail syndical découlera de votre confiance ; elle sera une preuve que notre travail de ces quatre dernières années n'a pas été vain : veilles et actions pour un équilibre des recrutements, affectations/contrats, relance du dialogue social dans les établissements du GENES, suivi au CT et CHSCT, rappel que des liens réellement affirmés avec l'Insee (tutelle du GENES) sont une condition indispensable pour que la formation des cadres de l'Insee demeure adaptée aux besoins de l'Institut. La CFE-CGC a des élus dans toutes les Cap d'encadrement et un siège au CT de l'Insee.

Notre présence est fondamentale : il faut absolument la préserver dans l'avenir.

La permanence de notre représentativité **dépend plus que jamais de vous !**

POURQUOI VOTER POUR UNE LISTE SOUTENUE PAR LA CGC ?

De façon systématique, nous interviendrons avec responsabilité pour promouvoir **à tous les niveaux** le meilleur environnement professionnel possible.

A cet effet, la liste constituée sous l'égide de la CGC rassemble des agents représentatifs de la diversité du personnel du GENES : enseignants/chercheurs, personnels administratifs et techniques en activité sur les différents sites.

Nous entendons défendre avec légitimité vos intérêts, vos conditions de travail et vos carrières.

NOS PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

VEILLER A LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE DANS LE CONTEXTE DU REGROUPEMENT AVEC **NEWUNI** A PALAISEAU ET **UNIR** A RENNES

Ces dernières années ont été marquées par une accélération du mouvement de regroupement des pôles et établissements d'enseignement et de recherche en France. L'objectif recherché par les pouvoirs publics est d'accroître la visibilité et l'attractivité de la recherche et de l'enseignement à l'international.

C'est ainsi que sur le plateau de Saclay se sont constitués deux ensembles : l'université Paris-Saclay autour de Paris-Sud, de l'ENS Cachan, de Centrale... et NewUni autour de l'Ecole polytechnique, associant Telecom Paristech, Telecom Paris Sud, l'Ensta et l'Ensaë. En Bretagne, L'Ensaï est en discussion avec l'ENSCR, l'ENS Rennes, l'INSA Rennes, Sciences Po Rennes, l'université Rennes 1 et l'Université Rennes 2 dans le cadre d'un projet de coopération autour du projet UniR.

Ces regroupements ouvriront de nouvelles perspectives au GENES pour développer son excellence dans les domaines scientifiques définis au coeur de ses missions.

L'intégration de l'ENSAE, de l'ENSAI, du CREST et du CEPE dans des ensembles plus vastes devrait ouvrir de nouvelles perspectives pour développer sa notoriété et accroître son attractivité en recherche et enseignement. Il faudra en particulier, du fait de la taille relativement modeste des composantes du GENES comparativement aux autres institutions, veiller à **ne pas perdre en autonomie**, notamment sur les questions de recrutement, de « ténurisation », des programmes d'enseignement, d'organisation des fonctions support... et veiller à ce que ces transformations ne conduisent pas à une altération ni de la spécificité ni de la qualité historiquement capitalisées de la recherche et des formations

Dans le contexte actuel de contraintes budgétaires confronté à l'incessante demande de toujours plus d'adaptabilité aux agents, il nous paraît important d'être vigilants sur les **modalités pratiques de mise en œuvre de ces regroupements**. Le personnel doit être pris en compte et associé en amont aux réflexions sur le développement de ces deux grands pôles à Paris et à Rennes. Il ne faut pas que l'objectif de gagner en visibilité et en attractivité à l'international se réalise au détriment de la qualité de vie au travail pour les enseignants/chercheurs et le personnel administratif et technique.

La CFE-CGC continuera de porter une attention particulière aux orientations du groupe dans le maintien d'une excellence reconnue par tous.

PALAISEAU ET BRUZ :

FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL UN ENJEU

Le déménagement des entités parisiennes sur le plateau de Saclay, à Palaiseau, a induit un changement d'environnement professionnel et des temps de trajet souvent rallongés pour le personnel. Le nouveau bâtiment et l'intégration dans un campus en création soulèvent beaucoup de points de préoccupation pour le personnel.

Les transports pour se rendre au Campus ne sont pas satisfaisants. La réalisation de la ligne 18 de métro est repoussée à 2028 pour le moment. Le bus de Massy au campus est toujours rempli aux heures de pointe. L'accès par l'escalier à partir de la station Lozère est difficilement praticable en particulier par mauvais temps. Nous demanderons à ce que des solutions alternatives soient proposées comme c'est le cas pour d'autres établissements qui organisent des navettes à partir de Massy ou de porte d'Orléans par exemple. Il faudrait que les agents aux horaires variables ne soient pas pénalisés lorsqu'il y a un incident généralisé sur le RER causant des retards importants débordant des plages fixes.

L'expérience a montré que comme très souvent, lors de l'installation dans de nouveaux locaux, de nombreuses malfaçons découvertes trop tardivement persistent. Les agents en ont été les premiers à en subir les conséquences. Les récents développements liés à certains **éléments de sécurité du site** nous inquiètent. Une instance de concertation entièrement dédiée à ces problèmes post-déménagement doit être créée. Mais indépendamment des aspects techniques d'infrastructure qui sont complexes à appréhender, c'est avant tout la vie personnelle des agents qui est impactée par ce déménagement : nouveau lieu de travail, nouveau campus, nouvel environnement en rupture complète avec le site de Malakoff... Autant de sources d'interrogations difficiles à gérer ou à supporter pour certains.

Par exemple, même si une grande partie du personnel apprécie le nouveau bâtiment, sa configuration actuelle ne tient pas la promesse de créer un lieu de rassemblement des entités parisiennes **facilitant les rencontres entre les enseignants/chercheurs, les personnels administratifs et techniques et les élèves**. Nous demanderons à ce que soit étudiée la possibilité d'un aménagement (accueil, Hall, ...) permettant de créer un lien de vie et d'échange à la hauteur des ambitions initiales.

NOS PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

La restauration au sein du bâtiment n'est pas satisfaisante. Les distributeurs ne proposent qu'une sélection de produits limitée (des sandwiches et salades industriels) à un tarif pour certains assez élevé, leur mode de fonctionnement n'est pas adapté à un usage collectif (la commande prend plusieurs minutes). Cela conduit le plus souvent les agents et les élèves à renoncer à les utiliser. Nous demanderons la mise en place d'un lieu de restauration rapide au sein du bâtiment au standard de ce qui se fait dans les autres établissements et qui permette à tous de pouvoir parfois déjeuner sans avoir à sortir du campus.

La communication autour des évolutions du campus en termes de service et d'aménagement n'est pas à la hauteur des attentes du personnel. Nous demanderons à avoir une meilleure visibilité sur les évolutions prévues.

Le centre d'accès sécurisé aux données (CASD) a entamé sa transformation en groupement d'intérêt public (GIP) qui devrait être effective au 1^{er} janvier 2019. Cette transformation permettra de maintenir le service et lui ouvrira des perspectives importantes pour son développement. Il faudra cependant veiller à ce que cette transformation se passe dans de bonnes conditions pour le personnel et que les conditions de travail, d'emploi et de rémunération soient conservées dans le nouveau régime.

La formation continue se trouve localisée sur deux sites : à Malakoff et à Palaiseau. Cela crée des difficultés pour le personnel en rendant plus complexe l'organisation et la planification des sessions de formation. Les projets de regroupements ne doivent pas conduire à une perte d'identité mais doivent au contraire continuer d'affirmer le positionnement original des formations d'ENSAE-ENSAI Formation Continue (CEPE) dans les domaines de la statistique, de la datascience et de l'économie.

À Rennes, le projet de création d'un grand campus universitaire à Ker Lann n'a pas réellement tenu ses promesses. L'activité d'enseignement et de recherche s'est davantage développée dans Rennes intra-muros. Une réflexion doit être menée sur les conséquences de ces évolutions en tenant compte notamment de la qualité de vie au travail, de la taille du bâtiment qui atteint ses limites en termes de capacité, de la distance aux autres établissements d'UniR afin de pas être isolé de fait...

La CFE-CGC sera attentive à ce que les conditions de travail sur le nouveau site de Palaiseau et à Rennes soient améliorées de manière continue et satisfaisante pour les agents.

La fatigue, les transports ainsi que certains conflits entre personnes ou équipes résultent de ces changements et d'un turn-over

important dans certains services support notamment dû à l'hétérogénéité des statuts.

Cette dégradation n'est pas inévitable, aussi la CGC réclame-t-elle :

- des mesures qui protègent contre les harcèlements et les discriminations ;
- des objectifs réalistes ;
- un dimensionnement correct des équipes ;
- une réelle mise en pratique du management où l'humain est centre de gravité ;
- une enquête sur la mobilité, un bilan du CET et de l'ARTT.

LE TÉLÉTRAVAIL AU GENES

Le GENES a organisé une expérimentation sur le **télétravail**. Si cela constitue une amélioration certaine pour ceux qui ont des durées de trajet importantes, il faudra veiller à ce que tous les moyens soient mis en place pour que le travail à distance ne se traduise pas par une dégradation des conditions de travail tant pour ceux qui en bénéficient que pour ceux qui continueront de travailler sur site. Il faudra veiller à l'accompagnement de cette mise en place et à l'évaluation périodique du dispositif durant l'expérimentation.

ACCOMPAGNER LES ACQUISITIONS DE COMPETENCES ET LE DEVELOPPEMENT DES OUTILS

La véritable richesse du GENES, ce sont ses agents au service de la formation et de la recherche. Afin de maintenir la qualité des prestations, à tous les niveaux, la formation et la recherche doivent rester des priorités fortes.

La CFE-CGC demande que, même en ces temps budgétaires difficiles, la priorité soit mise sur les actions permettant aux agents l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités actuelles et futures.

L'informatique est l'outil de travail principal des enseignants/chercheurs et des agents administratifs et techniques. Les domaines d'excellence des écoles et de la recherche s'appuient sur des outils informatiques de plus en plus pointus que ce soit en termes de capacité de calcul ou en termes de capacité de stockage. La datascience et l'intelligence artificielle en particulier deviennent incontournables dans le développement des entreprises et des administrations. Il est donc important que les élèves, les enseignants/chercheurs du GENES disposent d'outils de pointe dans ces domaines. Les agents administratifs ont besoin d'outils qui soient adaptés à leurs travaux et leur permettent ainsi de dégager

NOS PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

du temps pour mieux accompagner les utilisateurs dans leurs projets, réduire les délais de réponse et mieux suivre les évolutions à venir.

L'organisation logistique des salles de cours est importante pour permettre le déroulement des cours dans de bonnes conditions : La taille des écrans de projection, le matériel audio avec des microphones dans les salles moyennes et grandes, la connectique, de manière générale l'automatisation du fonctionnement... La CFE-CGC sera vigilante auprès des enseignants sur ces aspects qui peuvent causer des difficultés aux élèves pour suivre les cours ; provoquer des retards pour le début des cours ainsi que du stress pour les enseignants, en particulier lorsqu'ils sont vacataires et qu'ils découvrent les configurations en arrivant.

La CFE-CGC sera attentive aux développements des outils de travail informatique des utilisateurs et demandera en CT un suivi particulier sur ce point pour s'assurer des bonnes conditions de travail des personnels, des enseignants/chercheurs et notamment de l'adéquation entre les besoins et l'offre de services informatiques à Paris et Rennes.

UN PASSAGE AU RCE ET LA PRISE EN CHARGE DU PERSONNEL SUR LE T3

Le GENES prévoit de passer en 2020 aux responsabilités et compétences élargies (RCE) ; il prévoit également le **transfert du personnel payé sur le Budget Etat vers le Budget opérateur GENES**. Ce projet apportera à n'en pas douter plus d'autonomie et de maîtrise des processus de gestion du personnel, que ce soit pour le recrutement, la gestion au quotidien ou le renouvellement des contrats... Mais il ne faut pas que cela se traduise aussi par la perte des avantages sociaux du ministère (logements, action sociale...), des restrictions plus fortes d'embauche, des rémunérations plus basses ou des ralentissements de carrière. D'autant que les réductions d'effectifs et de moyens financiers sont devenues le leitmotiv de l'Administration. Le développement du GENES en tant qu'établissement public pourrait avoir à en souffrir dans un contexte où il est demandé à tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche **d'augmenter leurs ressources propres**. Il s'agit pour le GENES de réaliser des efforts considérables pour atteindre les objectifs de ressources propres fixés par l'Administration. La CFE-CGC demandera qu'il soit mis en place une organisation pour permettre aux enseignants/chercheurs de bénéficier de services d'appui de qualité, nécessitant des moyens, dans la réalisation de leurs projets ; elle demandera aussi que

réciproquement le rôle des fonctions supports soit reconnu et que ces agents puissent bénéficier des retombées des projets (prime d'intéressement, citation...)

Depuis le 1^{er} janvier 2011, des conventions régissent les relations entre le GENES et l'Insee dans différents domaines, notamment la formation des administrateurs et des attachés de l'Insee, la recherche, le CASD... Ces conventions traduisent la place importante confiée au GENES dans le recrutement et la formation du personnel appelé à servir le SSP d'une part, l'appui scientifique et méthodologique au sein de la statistique publique d'autre part. Ces liens doivent être cultivés sur un mode gagnant-gagnant. La CFE-CGC y veillera tout particulièrement pour que soit assuré un partenariat durablement équilibré en particulier dans le cadre du projet de NEWUNI et de UniR. Nous veillerons particulièrement **au suivi des carrières des fonctionnaires enseignants/chercheurs et agents administratifs et techniques** (passages au choix, soutien des candidatures auprès de l'administration et des élus en CAP...) ; nous veillerons aussi sur les conditions de recrutement et de renouvellement des contractuels quels que soient leur origine ou statut.

La CFE-CGC demande que soient correctement alloués les effectifs et les crédits budgétaires nécessaires à ses ambitions dans un environnement désormais concurrentiel, avec un suivi particulier des conditions d'adhésion et de développement des ressources propres dans les projets NEWUNI et UniR.