



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

Permanence : bureau RJ-A 32-34

✉ dg75-syndicat-national-cfe-cgc@insee.fr

☎ 01.87.69.53.87

<http://cfecgcinsee.free.fr/>

La lettre de la CFE-CGC Insee

Spéciale CTR des 25 janvier et 3 mars 2020

Lignes directrices de gestion des mobilités

Contexte et enjeux.....	2
CTR du 25 février 2020.....	3
- Nos représentants.....	3
- Liminaire de la CFE-CGC Insee.....	3
- Nos vœux et résultat des votes.....	6
- Synthèse des échanges.....	8
CTR reprogrammé du 3 mars 2020.....	9
- Nos représentants.....	9
- Liminaire de la CFE-CGC Insee.....	9
- Synthèse des échanges.....	11
Conclusion.....	12



Contexte et enjeux

Les lignes directrices de gestion (LDG) des mobilités sont un dispositif qui vise à accompagner la suppression de l'avis des CAP sur les mobilités, prévue par la [Loi sur la transformation de la fonction publique](#) du 6/8/19. Elles sont mises en œuvre par le [décret du 29/11/19](#).

Les LDG sont un texte qui peut être compris comme une contrepartie de la réduction des prérogatives des CAP afin de garantir une gestion transparente des mobilités et des carrières ; c'est le législateur qui les présente ainsi. En 2021, l'avis des CAP sur les promotions sera lui aussi supprimé.

Les LDG de l'Insee reposent sur un cadre adopté au niveau ministériel. Ces « LDG ministérielles » le formulent ainsi : « La suppression de l'avis des CAP doit s'accompagner d'une transparence accrue dans la procédure de gestion des demandes des agents. »

Pourquoi l'évolution des CAP est-elle selon nous régressive ?

La suppression de l'avis des CAP signifie que les élus en CAP ne seront plus consultés. Ils ne seront plus non plus destinataires des informations qui leur permettraient de "contrôler" les choix de l'administration (vœux de mobilité des agents, ancienneté sur le poste, classement des recruteurs, etc.). Aux dires de l'administration et en lien avec la RGPD¹, cette évolution implique qu'aucune donnée individuelle ne peut plus être transmise aux organisations syndicales. Certes dans le système des CAP, les élus même unanimes ne pouvaient s'opposer aux choix de l'administration, mais au moins pouvaient-ils la questionner sur d'éventuelles incohérences, oublis ou erreurs de traitement de certains dossiers. Dorénavant, cela ne sera plus possible. Nous considérons donc, comme les autres organisations syndicales, que cette évolution constitue une régression. Restent que ses effets négatifs peuvent être limités... par des LDG les plus transparentes possibles.

Un calendrier très contraint pour le dialogue social sur les LDG Insee, pourquoi ?

Initialement programmé le 19 mars, le CTR qui devait valider les LDG des mobilités a été avancé au 25 février ; l'annonce de ce report a été faite le 24 janvier.

Un premier GT a été organisé le 4/2, pour amorcer la discussion, puis à notre demande un 2nd GT a été organisé le 18/2. La CFE-CGC Insee a activement participé à ces GT, dans un esprit constructif : de nombreuses questions ont été posées et plusieurs demandes concrètes formulées.

¹ Règlement général sur la protection des données.



La raison de cette contrainte tenait à ce que la Direction ne pouvait prononcer de mobilités sans avoir validé de LDG. C'est la loi, nous le comprenons ; elle réagit donc dans l'urgence, contrainte par les LDG ministérielles qui servent de cadre, et qui n'ont été finalisées que le 16 janvier. Pourtant, à la DGDDI, les LDG qui reposent sur le même cadre ont été validées le 21 janvier après 4 GT tenus au T4 2019 en parallèle des GT ministériels. La CFE-CGC Insee avait très tôt formulé la demande que les LDG soient examinées dès 2019. La Direction n'a pas répondu favorablement à cette demande.

Dans ce contexte d'évolution réglementaire régressive et de calendrier très resserré, nous nous sommes investis fortement dans la compréhension du nouveau dispositif et du processus d'échange en amont des mobilités. Nous avons élaboré 8 vœux présentés au CTR du 25 février.

[CTR du 25 février 2020](#)

- Nos représentants

Margot PERBEN (élue CFE-CGC Insee),
Catherine PORTAL (expert CFE-CGC Insee).

- Liminaire de la CFE-CGC Insee

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Le texte que vous soumettez au vote des élus du CTR aujourd'hui accompagne une évolution régressive programmée par la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique : la suppression des prérogatives des CAP en matière de mobilité et en contre-partie la mise en place de lignes directrices de gestion.

La CFE-CGC Insee dénonce sans ambiguïté cette évolution très négative qui ne permettra plus aux élus du personnel de questionner l'administration, sur la base de données individuelles objectives, sur les fondements des décisions qu'elle prendra en matière de mobilité.

Initialement programmé le 19 mars, ce CTR a été avancé au 25 février afin de pouvoir, si nous avons bien compris, procéder aux mobilités de nos collègues, mobilités qui ne peuvent pas être prononcées en l'absence de lignes directrices de gestion. Nous comprenons votre contrainte mais elle n'en induit pas moins un temps de réflexion et d'échanges particulièrement bref pour un sujet d'une telle importance.



Deux GT ont été programmés pour préparer ce CTR, le 4/2 et le 18/2, à notre demande. La CFE-CGC Insee y a participé et y a exprimé ses interrogations et plusieurs demandes de précisions et d'ajustements que nous reformulons encore aujourd'hui car elles n'ont pas eu d'écho. Au moins souhaiterions-nous disposer de vos arguments pour comprendre vos réticences.

Par ailleurs, nous entendons comme un chantage inacceptable le fait de retirer du texte des points dont vous jugez qu'ils font débat en cas de vote contre unanime des organisations syndicales, comme cela a été formulé en GT du CTR et dans certaines communications internes. Ce n'est pas là notre conception du dialogue social.

Les lignes directrices de gestion de l'Insee reposent sur un cadre ministériel défini à l'issue du CTM du 16 janvier 2020. Ces LDG ministérielles font état de principes dont l'interprétation qui est faite ici à l'Insee, pour certains d'entre eux, nous paraît restrictive.

Ainsi les LDG ministérielles indiquent-elles que "la suppression de l'avis des CAP doit s'accompagner d'une transparence accrue dans la procédure de gestion des demandes des agents.". Or la procédure de gestion des mobilités de plus de 400 agents, administrateurs hors classe et inspecteurs généraux de l'Insee, sur des postes d'encadrement supérieur de niveau qualifié de "hors liste" à l'Insee, n'est pas décrite dans le document proposé. Nous demandons qu'elle le soit. En ce qui concerne les autres catégories d'agents, nous avons surtout constaté la disparition de toute transparence. Dans les LDG ministérielles il est précisé que "la transparence de la procédure est assurée à titre individuel par l'outil numérique mentionné [au point 3b des LDG des MEF]". Là encore nous sommes dubitatifs : quel outil numérique envisagez-vous pour couvrir les mobilités fonctionnelles des agents B et C et pour les postes hors liste déjà évoqués?

L'article 8 du décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion précise que "Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de mobilité : [...] les modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration". Ces modalités nous semblent très insuffisamment décrites dans le texte proposé aux élus du CTR.

Cette évolution est aussi pour nous l'occasion de nous interroger sur l'absence de tableaux de mutation dans notre direction alors que ce dispositif existe à la DGFIP, à la DGDDI ou à la DGCCRF. C'est une question que nous avons adressée à plusieurs reprises et pour laquelle nous n'avons pas obtenu de réponse. Nous demandons la mise en oeuvre d'une réflexion sur la mise en place d'un tel dispositif à l'Insee.



Dans les LDG ministérielles il est précisé : "Cet outil permettra à terme d'éclairer l'agent sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité." De quelles informations les agents vont-ils disposer à l'Insee pour évaluer cette probabilité ?

En regard du dispositif de réunions bilatérales proposées nous sommes tout aussi dubitatifs. Quels bénéfices ces réunions vont-elles apporter aux agents et surtout pour quel coût? De quelles informations disposerons-nous? Comment pourrons-nous être assurés d'agir en faveur d'un agent sans préjudice du collectif de travail puisque nous n'aurons pas connaissance du contexte de sa mobilité, en particulier les demandes d'autres agents sur le même poste ?

Nous vous avons posé de très nombreuses questions dont la plupart sont demeurées sans réponse, en particulier qui pourra solliciter ces réunions et à quel niveau? Cet aspect ne conditionnera pas notre vote et nous pensons que ce dispositif peut être expérimenté, mais nous ne l'accueillons pas avec enthousiasme.

Nous demandons enfin des modifications du texte sur des points particuliers. Concernant l'entretien pour les agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans, nous demandons qu'il soit effectué par le service RH et non par l'autorité hiérarchique. La question sur les intentions de mobilité est déjà abordée dans les entretiens professionnels et son exploitation nous semble déjà assez peu efficace. Nous demandons aussi que l'ancienneté de la demande soit ajoutée comme critère subsidiaire pour les mobilité sur des postes de catégorie A, comme cela est prévu pour les postes de niveau B et C.

Que les prérogatives des représentants du personnel soient restreintes est une chose. Ce qui se joue aujourd'hui va bien au-delà. Les campagnes de mobilité sont un parcours du combattant pour de nombreux agents et une remise en question douloureuse. Certains restent sur le carreau plusieurs années de suite, confrontés à des rejets ou à des stratégies d'évitement lâches et mesquines. Ils ne sont jamais assez bien pour des recruteurs sous pression, obsédés par le maintien de la productivité de leur équipe. Les lignes directrices de gestion devraient a minima avoir pour but la prise en compte de ces difficultés et la proposition de solutions qui rendraient cet exercice un peu moins violent.

Merci de votre attention. »



- Nos vœux et résultat des votes

Voeu n°1

« Les élus en CTR demandent que les lignes directrices de gestion de l'Insee intègrent une description détaillée de l'organisation et de la procédure de gestion des mobilités pour les postes d'encadrement supérieur correspondant aux postes "hors liste" actuels. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
7 (CGT-Sud, FO, CFE-CGC)		3 (CFDT-CFTC)	

Voeu n°2

« Les élus en CTR demandent que soit maintenue, dans le cadre des campagnes de mobilité et en amont des décisions d'affectation, la transmission d'informations individuelles aux organisations syndicales élues en comité technique de réseau, notamment sur les vœux de mobilité des agents et les choix des recruteurs. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Voeu n°3

« Les élus en CTR demandent l'organisation de réunions de dialogue social collectif dans le cadre du CTR, en amont des décisions d'affectation des campagnes de mobilités, dans lesquelles seront présentées aux organisations syndicales représentatives des informations agrégées illustratives des campagnes telles que les caractéristiques des agents mobiles (sexe, âge, ancienneté sur le poste), les taux de mobilité, les flux de mobilité entre établissements, entre l'Insee et les SSM, etc. La liste des indicateurs à présenter sera discutée et définie dans le cadre d'un GT du CTR en 2020. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			



Voeu n°4

« Les élus en CTR demandent, en regard des délais très brefs dans lesquels sont élaborées ces lignes directrices de gestion des mobilités à l'Insee, qu'une révision de ce document, soumise à l'avis du CTR, soit programmée pour 2021. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Voeu n°5

« Les élus en CTR demandent la modification du dernier § de la page 1 du projet de LDG : "Cet entretien sera réalisé par le supérieur hiérarchique de l'agent, qui pourra solliciter les services de ressources humaines pour contribuer à l'échange" en "Cet entretien sera réalisé par le service de ressources humaines." »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

Voeu n°6

« Les élus en CTR demandent que soit ajouté comme critère de mobilité subsidiaire pour les postes de niveau attaché et administrateur, à l'instar du critère proposé pour les mobilités sur les postes B et C, la prise en compte de l'ancienneté de la demande de mobilité de l'agent. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
7 (CGT-Sud, FO, CFE-CGC)		3 (CFDT-CFTC)	

Voeu n°7

« Les élus en CTR demandent que les agents en mission inscrits dans la campagne de mobilité soient reçus en début de campagne par les RH. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			



Voeu n°8

« Les élus en CTR demandent que les agents qui sont récusés sur un poste en soient informés lors d'un entretien avec les RH, et qu'un discours clair, transparent et bienveillant leur soit donné sur leurs compétences et capacités techniques et comportementales. »

POUR	CONTRE	ABST.	NPPV
Unanimité			

- Synthèse des échanges

Le CTR est présidé par Karine Berger, nouvelle secrétaire générale de l'Insee depuis le 1/1/20, le DG Jean-Luc Tavernier étant ce même jour auditionné par le Sénat sur le sujet des retraites.

La proposition centrale de la Direction consiste dans la mise en place de réunions bilatérales organisées à l'initiative des organisations syndicales en amont des décisions d'affectation. Nous ne sommes pas opposés à cette proposition qui pourrait être testée (voir la formulation de notre avis dans notre liminaire). Une majorité de représentants élus au CTR y sont clairement opposés. L'un des arguments mis en avant, que nous comprenons, est qu'on ne pourra pas défendre un dossier individuel indépendamment des autres situations individuelles, au risque d'agir en faveur un agent au détriment d'autres agents. La Direction indique qu'elle retirera cette proposition de réunions bilatérales du texte en cas de vote défavorable unanime.

L'ensemble des organisations syndicales questionne la Direction sur la possibilité d'organiser des réunions collectives (format GT du CTR) pour discuter des mobilités. Sur la mise en place d'une option que les agents pourraient cocher ou non dans GMC3, pour accepter la diffusion aux organisations syndicales de leurs données personnelles de mobilité, la Direction indique que si un seul agent refuse cette diffusion, on ne pourra pas organiser de réunions collectives sans mettre en danger, d'un point de vue juridique, l'ensemble de la campagne de mobilités.

À notre demande d'une description plus détaillée des processus de gestion des mobilités des agents A+, la Direction propose d'afficher un délai de 15 jours entre l'ouverture du poste et l'affectation. C'est pour nous insuffisant : pas d'outil pour enregistrer les demandes de mobilités comme cela est préconisé dans les LDG ministérielles, donc pas de traçabilité, pas de classement des candidatures, pas de diffusion d'avis de vacance de poste.



Sur la question de l'entretien à 5 ans, dont nous demandons qu'il soit conduit par les RH (comme préconisé par les LDG ministérielles) et non par le supérieur hiérarchique, la Direction nous indique que les RH ne pourraient concrètement pas assumer la charge induite par cet entretien. Enfin, la Direction refuse l'ajout de l'ancienneté sur le poste comme critère subsidiaire de mobilité pour les postes de catégorie A.

N'ayant obtenu aucun ajout significatif en regard de nos demandes au projet de texte présenté par la Direction, texte très compact² alors qu'une exigence de détail et de transparence s'imposait à notre sens dans le contexte d'une évolution réglementaire régressive, la CFE-CGC Insee décide d'exprimer un vote défavorable, comme l'ensemble des autres représentants du personnel élus en CTR. Ce vote défavorable unanime rend nécessaire une nouvelle présentation du texte (le même ou modifié) par la Direction en CTR ; celui-ci est reprogrammé le 3 mars.

CTR reprogrammé du 3 mars 2020

- Nos représentants

Catherine GILLES (élue CFE-CGC Insee),
Sébastien CHÉRON, Catherine PORTAL (experts CFE-CGC Insee).

- Liminaire de la CFE-CGC Insee

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres du comité technique de réseau.

Ce CTR a été reprogrammé pour la forme conformément à la loi de 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique.

Dans l'esprit de cette loi, le délai doit servir à améliorer le texte initial objet du refus pour faciliter le dialogue social, le climat social, l'écoute et le bien être au travail qui riment pour nous avec efficacité. Que nenni aucune amélioration donc un passage en force ! On connaît, c'est dans l'air du temps avec le 49.3 pour le projet retraite largement contesté et lacunaire.

² 8 pages contre plus de 70 pages pour les LDG mobilité de la DGDDI, validées le 21/1/20.



Nous reprendrons ce mot lacunaire à l'Insee. Car dans les autres grands ministères et les autres directions à réseau du ministère les Lignes directrices de gestion mobilité (LDG) ont été discutées depuis l'été 2019 et des principes et règles détaillées rédigées de façon claire et négociées et discutées encore comme l'expose le texte à savoir pour plus de transparence.

On est ici en dessous de tout même pas le service minimum et encore, c'est pitoyable...la porte ouverte donc au fait du prince, à l'autocratie, au copinage que nous connaissons depuis une petite dizaine d'années. Pour l'encadrement supérieur, ce sera pas d'écrits pas même de candidature formalisée et de procédure explicite au plus haut niveau de l'institut, pas de critères, pas de retour d'information même statistique genrées ou sur d'autres critères de discrimination, elle sera donc suspectée ou plutôt constatée a posteriori. Des décisions prises en tour de table du Codir sans aucune ouverture sans information externe ça ne peut plus être aujourd'hui !

Allez donc voir la Douane par exemple, pilotée par un Insee pourtant³, c'est possible...tout un chapitre sur l'encadrement supérieur on est loin de la seule phrase retenue d'un délai minimum de 15 jours entre ouverture du poste sur intranet et décision... On n'est bien loin aussi du code de déontologie des statisticiens administrateurs et inspecteurs de l'Insee des années 80.

Totalement irréaliste, l'Insee dernier village gaulois dans un univers qui bouge et évolue qui ne comprend pas qu'on ne peut plus gérer ainsi et que c'est une condition à l'efficacité.

Puisque la révision de ce texte est possible nous attendrons donc des jours meilleurs si le dialogue redevenait possible et en attendant cette méthode fera le lit des contentieux en tout genre.

Refuser de recevoir les organisations syndicales qui le souhaitent en bilatérale serait la négation de leur rôle et, de même, refuser la médiation prévue dans les textes une faute dans l'application des LDG ministérielles ; tout ceci ne pourrait rester sans réponse de droit. Les entretiens de carrière ne peuvent être menés par l'encadrement direct qui n'a pas le recul nécessaire, ni le temps, ni la compétence. Il s'agit de fonction RH, un vrai métier ; nous demandons d'ailleurs la création d'une direction RH. Le renforcement de 1 à 3 personnes (deux adjoints) dans le secteur DMC doit permettre ces entretiens à 5 ans avec l'appui des CPP et du délégué à l'encadrement supérieur. C'est à l'Insee d'organiser cette tâche comme il se doit. Nous n'avons de cesse de le répéter notamment pour l'encadrement.

³ Précédemment secrétaire générale de Bercy.



Nous demandons dès à présent le dialogue et un GT sur les LDG en lieu et place des CAP de promotions pour éviter les mêmes errements pour 2021, sujet essentiel pour la carrière et la rémunération des agents.

Les dates fixées pour cela en septembre avec l'arlésienne du Rifseep des A+ est beaucoup trop tard, trop dense avec en plus un CTR en novembre...c'est irréaliste c'est du bis repetita nous demandons à revenir à un GT avant l'été. On ne pourra pas dire cette fois qu'on attend les directives ministérielles puisque les autres directions n'avaient pas attendu.

Ce serait officialiser une fois encore le fait du prince, la cooptation et la gestion autocrate, le clientélisme, voire le conflit d'intérêt et pour les promotions, l'absence de règles claires, c'est encore plus grave.

Enfin les LDG prévoient de définir la politique RH de l'Insee de façon détaillée : quelles orientations stratégiques, quelles missions, quels moyens, quelles évolutions managériales, quels recrutements et formation dans les écoles, quels taux de promotion (pro/pro) et déroulé de carrières, quels métiers, de la Gpec etc... ? aucune réponse à ces questions clés.

L'Insee ne s'en sortira sûrement pas grand car cela montre un manque de rigueur évident dans sa gestion. Quelle crédibilité avoir alors pour la statistique ?

Merci de votre attention. »

- Synthèse des échanges

Le CTR est présidé par la secrétaire générale.

Le texte soumis à l'avis du CTR le 3/3 correspond au texte présenté aux organisations syndicales le 25/2, duquel ont été retirés le dispositif de réunions bilatérales et le processus de médiation intervenant en aval des décisions d'affectation, et visant à prévenir les recours administratifs. La CFE-CGC Insee ne comprend pas cette évolution. En effet, les organisations syndicales se sont exprimées le 25/2 contre le projet de texte dans sa globalité, et non contre le projet de réunions bilatérales ou de processus de médiation. La CFE-CGC Insee avait en particulier exprimé dans sa liminaire qu'elle n'était pas défavorable à la mise en œuvre de réunions bilatérales.



Nous maintenons nos vœux en précisant une nouvelle fois les arguments qui les sous-tendent. Le texte n'étant pas modifié suite aux discussions en séance, les représentants du personnel expriment de nouveau un vote défavorable unanime.

Conclusion

Pour compenser la suppression de la consultation des CAP sur la mobilité des agents et la suspension de toute transmission aux élus des informations individuelles en lien avec les campagnes de mobilité, nous étions en attente légitime de lignes directrices de gestion (LDG) des mobilités décrivant de manière détaillée et transparente les processus de gestion des mobilités pour tous les agents.

Le texte proposé (8 pages) expose selon nous ces éléments de manière trop sommaire sans couvrir la totalité des mobilités. Celles correspondant aux postes hors liste (400 postes environ) sont demeurées hors champ. Les discussions pourtant nombreuses (2 GT et 2 CTR) dans un laps de temps très court (un mois) n'ont pas permis de faire évoluer significativement le projet de texte dans le sens des vœux que nous avons formulés : description du processus A+, entretien à 5 ans par la RH et non le supérieur hiérarchique, prise en compte de l'ancienneté de la demande pour les mobilités des A.

La secrétaire générale a retiré du texte la proposition de réunions bilatérales suite à la demande d'une majorité des représentants du personnel, mais pas tous. Nous demandons le maintien d'une réunion informelle avec toutes les OS. Un tel dispositif, mis en œuvre de longue date à l'Insee, qui nous semblait très utile pour identifier et résoudre certaines situations difficiles en amont des CAP décisionnelles. À défaut de celui-ci, des contacts bilatéraux seront nécessaires et inévitables pour résoudre les difficultés que rencontreront les agents.

Au final, seul un bilan annuel statistique agrégé des processus de mobilités, une fois achevés, sera présenté aux organisations syndicales. Nous interprétons cette évolution comme une mise hors-jeu des organisations syndicales représentatives du personnel, ce qui représente un danger pour l'égalité de traitement des agents de l'institut.



Une médiation RH relevant d'un positionnement et d'un niveau approprié pourrait à terme, à notre sens, contribuer à éviter une partie des situations contentieuses. Elle n'est pas mise en place à ce stade alors que les LDG ministérielles la préconisent.

Face à cette situation, la CFE-CGC Insee a logiquement exprimé un avis défavorable sur le projet de lignes directrices de gestion proposées par la direction de l'Insee. Les autres organisations syndicales ont exprimé le même avis.

Nous avons demandé qu'une information soit délivrée à tous les agents sur ce nouveau processus. Nous apporterons tout notre soutien a posteriori dans les situations qui ne donneraient pas individuellement satisfaction. N'hésitez pas à nous contacter en cas de difficulté.

Mars 2020

BULLETIN D'ADHÉSION 2020



Adhérez à la CFE-CGC de l'Insee !

Pour donner à la CFE-CGC Insee les moyens de poursuivre son action, pour soutenir un syndicat constructif et force de propositions qui défend les valeurs d'humanisme, de responsabilité, de reconnaissance de la qualité professionnelle et des missions de service public, envoyez votre cotisation par chèque à l'ordre de la CFE-CGC de l'Insee à :

Madame la Trésorière de la CFE-CGC Insee
Timbre Y501-502 - bureaux RJ-32-34
88, avenue Verdier - 92541 Montrouge Cedex

Les tarifs :

- stagiaires	25 €
- première adhésion et retraités B et C	50 €
- première adhésion et retraités A	75 €
- adjoints administratifs, contrôleurs, contractuels B et C	90 €
- attachés statisticiens, contractuels A	100 €
- attachés principaux, chefs de mission, att. hors classe, administrateurs	120 €
- administrateurs hors classe, inspecteurs généraux	150 €

Rappel : les 2/3 de la cotisation font l'objet d'un **crédit d'impôt sur le revenu** sur justificatif du trésorier ; la cotisation peut donner accès à une assistance juridique et psychologique pour prévenir les risques psycho- sociaux de l'adhérent et de sa famille.

Bulletin à joindre à votre chèque :



BULLETIN d'ADHÉSION 2020 à la CFE-CGC Insee

NOM, Prénom :.....

Corps et grade :.....

Adresse professionnelle :.....

.....

N° de téléphone :.....

Adresse mél (informations, attestation fiscale) :.....

.....

Adresse personnelle (facultatif):.....

.....

Je souhaite participer activement à la vie du syndicat (facultatif)

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique