



UGA - SNADIGE - UG2C

Les syndicats qui œuvrent pour une autre politique au bénéfice de l'ensemble du personnel

INSEE *Le + syndical*

LES ENJEUX DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

*Le 4 décembre, votre vote désignera vos représentants
au Comité technique de réseau (CTR)*

Aux dernières élections en 2011, la CFE-CGC « Insee » était arrivée en 3^{ème} position avec 12,2% des votes, seuil qui confortait sa présence au CT de l'Insee, acquise depuis les élections de 2000. 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 représente tous les agents de l'Insee, mais sans oublier ceux qui ont des fonctions d'encadrement ou dont les fonctions comportent responsabilité et initiative. A l'Insee, la CFE-CGC sera porteuse de vos voix dans cette instance privilégiée du dialogue social qui traite de la vie et de l'avenir de l'Institut.

POURQUOI VOTER POUR LA CFE-CGC ?

INDÉPENDANTE, CONSTRUCTIVE, HUMANISTE

La CFE-CGC à l'INSEE, c'est l'assurance de faire valoir, dans l'intérêt collectif, le point de vue de l'ensemble des agents

Historiquement, l'UGA et le SNADIGE représentaient surtout les agents ayant des fonctions d'encadrement, souvent peu pris en compte par les autres organisations syndicales. Mais depuis plusieurs années, des agents de toutes catégories ont rejoint la CFE-CGC, ce qui s'est matérialisé par la création de l'UG2C. Les 3 syndicats de la CFE-CGC à l'Insee peuvent maintenant défendre les intérêts de tous les agents, titulaires et non titulaires, qu'ils œuvrent en poste à l'INSEE, dans les SSM ou dans le péri-SSP.

Alors que la majorité des réunions de dialogue social de ces trois dernières années a été consacrée aux nouvelles conditions d'emploi des enquêteurs, nous pensons qu'il convient de s'occuper de l'ensemble des agents de l'Insee. A titre d'exemple, la CFE-CGC avait demandé lors d'un CTR que les agents des DEM et des SAR bénéficient d'une NBI pour reconnaître le lourd travail qu'ils avaient fourni pour la mise en place des nouvelles conditions d'emploi des enquêteurs (NCEE) : les autres organisations syndicales avaient voté contre. Pour l'avenir, la CGC engagera son action dans le CT de réseau sur :

- l'organisation et le fonctionnement (DG, DR, Centre de Metz, CNI et SIN) pour un service de qualité ;
- les évolutions technologiques, les méthodes de travail associées et leur incidence sur la qualité de vie au travail des personnels;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les rénovations des statuts, les rémunérations, l'amélioration des régimes indemnitaires (primes) et la transparence des modalités de détermination;
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- l'insertion professionnelle et la mobilité ;
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations.

A cet effet, la liste constituée sous l'égide de la CGC rassemble des agents représentatifs de la diversité de l'Insee : femme, homme, enquêteur, contrôleur, attaché, administrateur, inspecteur général, en poste à la DG ou dans les établissements régionaux.

Une information syndicale de qualité

La CFE-CGC, constituée à l'Insee de l'UG2C (contrôleurs et contractuels), l'UGA (attachés) et du SNADIGE (administrateurs et inspecteurs généraux), c'est l'assurance d'une information régulière, précise et de qualité. C'était l'un de nos engagements lors des dernières élections. Nous l'avons tenu et nous le maintenons. Des communiqués et des lettres électroniques vous tiennent informés tout au long de l'année.

Retrouvez-les sur nos sites: <http://uga.free.fr> et <http://snadige.free.fr>

PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR L'AVENIR

VEILLER À L'INDÉPENDANCE DE LA STATISTIQUE

La CFE-CGC continuera de porter une attention particulière sur tout ce qui touche à l'indépendance professionnelle, l'impartialité et l'objectivité. Ces principes majeurs, qui font partie du Code de bonnes pratiques de la statistique européenne, doivent être appliqués par chacun, mais également respectés jusqu'au plus haut niveau décisionnel.

Pour la CFE-CGC, c'est une nécessité et le gage de la pérennité de l'image et des missions de l'Insee.

MAINTENIR DES TRAVAUX ATTRACTIFS EN TOUS LIEUX

Alors que le Président de la République modifie le nombre et la taille des régions et qu'une réflexion sur l'INSEE à l'horizon 2025 s'engage, nous serons attentifs à assurer une présence significative de l'INSEE en région.

Dans ce cadre, la CFE-CGC veillera à ce que la répartition des travaux reste attractive, équilibrée et durable.

ALLOUER LES MOYENS HUMAINS ET BUDGÉTAIRES À LA HAUTEUR DES AMBITIONS DE L'INSEE

Compte-tenu des nombreux départs en retraite, il faudra recruter de nouveaux agents et assurer les promotions internes pour maintenir nos productions et leur qualité.

Les nouvelles opportunités ouvertes par la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) doivent être développées au profit des agents et de l'INSEE.

La CFE-CGC veillera à ce que soient correctement alloués les effectifs et les crédits budgétaires nécessaires à ces ambitions avec les arbitrages et priorités nécessaires dans le cadre d'Insee 2025.

MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Tous les agents ressentent clairement l'augmentation du nombre et du rythme des sollicitations dans le cadre professionnel : généralisation de la mobilité, adaptation aux réformes en permanence, obligation de mise en œuvre de nouvelles procédures très chronophages, complexité des projets, logistique parfois problématique dans les situations d'absence de secrétariat, nouvelle dimension ministérielle et européenne à intégrer, jours de congés thésaurisés, utilisation abusive de la messagerie...

Cette surcharge de travail a rapidement un impact sur la vie privée.

Plus grave : les exemples de « burn-out » sont de plus en plus fréquents parmi les agents de l'Institut, à tous les niveaux.

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

- des objectifs réalistes ;
- des mesures qui protègent contre les harcèlements et les discriminations ;

- un dimensionnement correct des équipes ;
- un bilan de la mobilité ;
- un bilan annuel des écrites, du CET et de l'ARTT.
- un plan d'action efficace pour lutter contre les risques psycho-sociaux et en particulier de l'encadrement intermédiaire et des managers opérationnels.

REPENSER LA MOBILITÉ

Sans méconnaître l'enrichissement et l'expérience qu'apporte la mobilité, nous soutenons qu'il ne faut pas ignorer le rythme des opérations, qu'il faut respecter celui des personnes et qu'il faut préserver l'expertise.

La mobilité doit être améliorée par le financement, au bénéfice des agents, de missions exploratoires pour mieux préparer les changements de résidence, une formation liée au changement de poste, le renforcement de l'accompagnement indemnitaire (aujourd'hui ridiculement faible) de la mobilité géographique, une réelle organisation de la mémoire des opérations, la gestion de la mobilité des conjoints, même quand ils ne sont pas à l'Insee.

Il y a nécessité également de réviser les contraintes de durée d'occupation des postes. Dans le contexte des réductions d'effectifs, un turn-over trop rapide conduit à des pertes d'expertise.

Les mesures d'accompagnement des restructurations seront encore demandées par la CFE-CGC comme la loi le prévoit.

Enfin, la CFE-CGC demande que les règles de mobilité interne soient homogènes quelle que soit l'implantation géographique et que soit garanti un traitement équitable et transparent des campagnes pour toutes les catégories d'agents, titulaires et non titulaires.

ACCOMPAGNER L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES

La véritable richesse de l'Insee, ce sont ses agents. Afin de maintenir la qualité des réalisations, à tous les niveaux, la formation doit rester une priorité forte.

La CFE-CGC demande que, même dans des temps budgétaires difficiles, la priorité soit mise sur les actions qui permettent aux agents d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer leurs responsabilités actuelles et futures et pour qu'ils puissent obtenir des promotions.

Il faut une véritable gestion des ressources humaines avec gestion des parcours et des carrières professionnelles diversifiées.

DONNER AUX AGENTS DES OUTILS DE TRAVAIL ADAPTÉS

Ces dernières années ont vu l'apparition de nouveaux outils dont certains sont coûteux à l'acquisition et insatisfaisants à l'usage ; la CFE-CGC veillera à ce que dans l'avenir, ils permettent de bonnes conditions de travail. La CFE-CGC continuera également à porter, jusqu'à présent seule, la question du développement du télétravail.