



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 service central de réseau (CTSCR)*

L'enjeu de cette élection est la constitution du **Comité technique de service central de l'Insee (CTSCR)**. Cette instance traitera la Direction Générale, le centre statistique de Metz et le CNIP. 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 2011, la CFE-CGC « Insee » a atteint 27,6% des votes, 2^{ème} organisation syndicale. 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 !

Une information syndicale de qualité

La CFE-CGC, constituée à l'Insee de l'UGA, du SNADIGE et de l'UG2C, c'est également 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 respectifs.

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 des cadres et des agents qui sont en responsabilité.

Historiquement, l'UGA, et le SNADIGE représentaient surtout les agents ayant des fonctions d'encadrement, souvent peu ou pas pris en compte par les autres organisations syndicales. Mais depuis quelques années toutes les catégories d'agents ont rejoint la CFE-CGC ce qui s'est matérialisé par la création de l'UG2C à l'Insee. La CFE-CGC prend en compte les problématiques de tous les agents, comme le montre son action au niveau ministériel en faveur des agents non-titulaires ou pour la revalorisation statutaire de la catégorie B. Désormais les 3 syndicats CFE-CGC couvrent toutes les catégories d'agents titulaires et non titulaires qu'ils oeuvrent en poste à l'Insee dans les SSM ou dans le péri-SSP. 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, CNIP),
- 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;

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

A 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 CNIP ou au centre statistique de Metz.

PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR L'AVENIR

LES SUITES DE LA RÉORGANISATION DE LA DG

Une réorganisation a été mise en place avec une information minimale des représentants du personnel et sans concertation ni même conseil de spécialistes. Nos mises en garde se sont avérées plus que justifiées notamment autour de la GRH VRH qui complexifie les processus et n'améliore pas le fonctionnement bien au contraire.

Beaucoup de textes juridiques publiés par l'Insee comportent des erreurs ou ne sont pas parus, notamment sur la *NBI encadrement supérieur* toujours pas mise en cohérence deux ans après la mise en place du nouvel organigramme. Cette réorganisation du secrétariat général n'apporte pas vraiment d'amélioration même si, après des années d'approximations et d'anomalies sur le calcul des primes, les choses semblent enfin s'améliorer. La CFE-CGC a toujours œuvré pour faire prendre conscience de l'ampleur des problèmes à une direction dans le déni.

LA GESTION DES MOBILITÉS DES B ET C

Depuis quelques années, faute de discussion avec les responsables d'unité et d'accompagnement de la baisse des effectifs, les campagnes de mutations des B et C à la DG sont folkloriques : certains postes sont supprimés même quand il existe des candidats ; certains agents sont découragés de postuler par leur conseiller au DCVCT au motif qu'il n'y aurait pas de candidat pour les remplacer. La CFE-CGC fait pression et s'organise pour qu'à la DG, l'affectation des cadres B et C soit faite avec autant de sérieux que ce qu'elle a obtenu pour les cadres A

La création de l'UG2C-CGC va dans ce sens.

LE DÉMÉNAGEMENT DE LA DG, DU CNIP ET CELUI DE METZ (ANCIENNE GARE)

Les cinq prochaines années sont capitales pour les agents de la direction générale, tant à Malakoff qu'à Metz. Autant à Metz, la situation semble se clarifier avec l'annonce d'un bâtiment intercalaire ainsi que les progrès réalisés pour l'installation dans l'ancienne gare, autant la situation à Malakoff est préoccupante : le peu d'entrain à communiquer sur les études qui ont été menées, le secret entretenu sur les documents produits laissent craindre la mise en place d'une localisation loin des intérêts des agents.

La CFE-CGC sera particulièrement vigilante sur ces dossiers pour obtenir de bonnes conditions de travail et ne pas éloigner les agents de leur domicile.

LA RÉORGANISATION DE L'INFORMATIQUE

Avec la mise en place du Centre d'Exploitation Informatique à Metz, l'avenir des équipes parisiennes du CNI et du DPI sont un enjeu important des années à venir. 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 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 des outils multiples RH plus ou moins heureux et performants... La question de leur positionnement, de leur répartition équilibrée et de leur formation a été posée. Leur rôle dans l'accueil des nouveaux agents est essentiel. Nous attendons la mise en œuvre du plan d'actions par des mesures concrètes.

LES MANAGERS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La CFE-CGC sera attentive à ce que la réorganisation de la DG améliore la lisibilité des rôles des unités, clarifie les travaux de chacun, pour une meilleure efficacité globale. Dans le dialogue social, elle veillera particulièrement à ce que ces réformes ne se fassent pas au mépris des agents et des responsables. Ces derniers sont surchargés et confinés trop souvent dans un rôle d'exécutants des décisions supérieures, ce qui crée stress et malaise, et l'absence de reconnaissance statutaire ne fait que le renforcer.

La CFE-CGC veillera aussi à défendre toutes les catégories de personnels, l'intérêt de leur travail et leur qualité de vie au travail.

LE TÉLÉTRAVAIL

La CFE-CGC soutient le dossier télétravail dans la mesure où la demande existe, que les moyens techniques le permettent et que pour des agents ayant des difficultés de transport ou des contraintes personnelles particulières c'est une solution qui ne demande qu'à être bien encadrée.