



INSEE

Le + syndical

SNADIGE-CGC

SYNDICAT NATIONAL des ADMINISTRATEURS
et des INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'INSEE

Snadige.free.fr

La lettre du Snadige N°26

Rencontre bilatérale avec Jean-Luc Tavernier nouveau directeur général de l'institut

Le 28 mars, le nouveau directeur général de l'Insee a reçu, en présence de la secrétaire générale, des représentants des deux syndicats affiliés à la CFE-CGC, le SNADIGE et l'UGA.

Les sujets communs et transversaux ont d'abord été abordés avant les sujets plus catégoriels.

Au titre des premières, la CFE-CGC a indiqué que les cadres de l'Insee ressentaient un fort décalage de traitement avec leur homologues de Bercy, que ce soit sur le plan statutaire (nombre globalement insuffisant de postes de débouché, qu'il s'agisse de postes de directeurs de projets, experts de haut niveau pour les administrateurs ou de chefs de mission pour les attachés) ou sur le plan des rémunérations (niveau moyen inférieur à celui de Bercy).

Il a été souligné que la gestion des dossiers personnels par le DRH montrait de nombreux retards ou anomalies (cf. la suite de la lettre) et que leur traitement, dans la relation aux agents, se révélait très déshumanisé. Cela pourrait s'expliquer par une insuffisance de personnel ou d'organisation face au volume à traiter.

Il a également été fait part d'une forte préoccupation sur les crédits budgétaires de l'Insee au moment même où se négocie avec la direction du Budget le triennal 2013-2015, budget que la CFE-CGC souhaite être un véritable levier pour le projet stratégique Insee Ambition 2015 et non une contrainte que l'institut devrait subir.

Au titre des sujets catégoriels, le Snadige a regretté que la dynamique de création des postes fonctionnels (directeurs de projet et experts de haut niveau), initiée comme contrepartie du dossier Metz, n'ait pas perduré : l'Insee n'a pas fait montre de volontarisme.

Le Snadige a également insisté sur l'importance de la réforme du statut des administrateurs et des IG qui fait actuellement l'objet d'une mission de l'inspection générale de l'Insee. Nous avons réaffirmé que la mise en œuvre d'une réforme doit conduire à des effets aussi positifs que ceux dont ont bénéficié des corps récemment revalorisés (corps des administrateurs civils) ou fusionnés (corps des mines et du contrôle des assurances).

Enfin, le Snadige a soulevé la question de l'existence d'un chef de corps.

Le directeur général ne s'est pas prononcé sur tous les sujets, certains requérant, pour sa bonne compréhension, des suppléments d'information. En revanche concernant le budget, il a tenu à préciser que le contexte général des finances publiques n'était naturellement pas favorable et qu'il s'efforçait d'isoler dans les discussions budgétaires le volet enquêteurs qui « pèse » 8 M€.

Dysfonctionnement de la sphère RH

On a pu constater ces derniers mois plusieurs dysfonctionnements dans la sphère RH de l'Insee. Sans chercher à être exhaustifs, on peut par exemple mentionner les récupérations sur salaires qui ont été opérées pour des agents qui ont perçu pendant un ou plusieurs mois une rémunération en double, par exemple à l'occasion d'une mobilité entre l'Insee et un SSM. Si ces récupérations sont légitimes sur le fond, elles devraient s'accompagner d'un minimum d'information auprès des agents concernés sur leurs droits ; on peut déplorer que l'on réclame à un agent le remboursement de plusieurs mois de salaires sans lui indiquer qu'il peut demander l'étalement de ce remboursement ni évoquer la possibilité de demander un recours gracieux. Par ailleurs, le DRH a parfois demandé le remboursement de doubles rémunérations perçues il y a plus de 5 ans, alors que le droit stipule que passé ce délai, les récupérations ne sont plus possibles.

On peut également mentionner que, dans les dossiers individuels des agents que nous avons consultés en novembre dernier pour la CAP de passage au choix à la hors classe, l'entretien professionnel tenu début 2011 au titre de 2010 était manquant. Or le passage au choix se font justement au titre de 2010 : les représentants du personnel ne disposent donc d'aucun élément pour juger du bien fondé des propositions de l'administration. Ces entretiens professionnels sont pourtant réalisés au premier trimestre ! Enfin, sauf quand le responsable hiérarchique est en retard, ce qui est le cas justement pour certains agents relevant du DRH ! On peut se demander quel est le circuit suivi par les comptes-rendus d'entretiens entre l'envoi par les responsables hiérarchiques et leur intégration dans les dossiers individuels.

L'organisation des élections professionnelles est un autre exemple de dysfonctionnement, malgré le message d'autosatisfaction du Directeur général. Les agents qui ont contribué à l'organisation de ces élections l'ont fait avec dévouement, et du mieux possible étant donné les conditions. On nous a ainsi rapporté le cas d'un agent en SSM qui n'avait pas reçu son matériel de vote et à qui une personne du DRH a amené le matériel directement à son domicile. Malheureusement, le dévouement des agents n'est pas une garantie suffisante de réussite quand l'organisation ne suit pas. Le problème des enveloppes T a causé un grand émoi parmi les agents qui ont fait la démarche de participer à ces élections malgré leur éloignement et malgré la complexité du dispositif, et qui au final se voient exclus par l'Insee. Le comble est le courrier ambigu qui leur a été transmis avec la restitution de leur enveloppe T disant qu'elle était parvenue trop tard à l'Insee et qu'un recours avait été déposé par l'Insee à la Poste.

C'est omettre de dire que le problème avait été soulevé à temps par les organisations syndicales et notamment par la CGC sur les PV de dépouillement compte tenu du faible taux de participation aux CAP des attachés et administrateurs qui laissait entrevoir une anomalie. L'administration nous a indiqué, après coup, que les réserves ne servaient à rien et que la bonne démarche aurait été de ne pas signer les PV ! L'administration a reconnu qu'à l'époque, elle ne connaissait pas la procédure. Pourtant, on a appris par la suite que le même problème d'acheminement par la Poste s'était produit dans certaines directions régionales et que localement, le problème avait été résolu : dommage que la DG n'ait pas profité des compétences existant en DR...

Mais ce problème n'est que la face émergée de l'iceberg : on a appris que l'administration n'avait pas envoyé le matériel de vote à certains agents dont elle n'avait pas l'adresse (y compris des personnes assez faciles à retrouver, comme un ancien Secrétaire général de l'Insee) ; que les NPAI n'avaient pas été traités, les agents concernés n'ayant donc pas non plus reçu leur matériel de vote ; que les réservations de salles pour le dépouillement n'avaient été effectuées qu'à la dernière minute ; que des décisions prises localement ont empêché certains syndicats représentatifs de poser leurs affiches, etc.

Tout ceci laisse une impression de grande improvisation. C'est pourquoi la CGC a déposé un recours gracieux auprès de Bercy, espérant qu'au moins la bévue concernant les enveloppes T aurait pu être réparée et que, par respect des électeurs qui ont voté par ce moyen (près de 300 personnes), Snadige-CGC

l'ensemble des votes aurait pu être pris en compte. Bercy n'a pas donné suite à notre requête de dépouillement de ces bulletins arrivés à temps.

La CGC Insee avait envisagé de déposer un recours en contentieux. La seule solution étant la demande d'annulation complète des élections, dont l'organisation avait été tellement lourde, la CGC y a renoncé. Mais nous souhaiterions avant tout que de tels dysfonctionnements ne se reproduisent pas à l'avenir. Nous avons donc demandé en novembre à l'administration que, sur le modèle de ce qui existe pour les projets, l'administration réalise rapidement un bilan de fin de projet à propos de ces élections, et mette en place tout aussi rapidement un cadre d'assurance qualité pour capitaliser l'expérience et assurer que les prochaines élections se déroulent sans accroc.

Ces dysfonctionnements pèsent sur le moral des agents, notamment sur les agents du DRH, dans un contexte où les sources d'inquiétudes « externes » ne manquent pas : RGPP, réduction des moyens, Metz, réorganisations internes etc.

Nous demandons donc à la Direction quelles mesures elle compte prendre pour résoudre ces problèmes. Pour notre part, nous voyons plusieurs pistes :

- les compétences que les agents, notamment des DR, ont dans les matières administratives devraient être mieux utilisées et valorisées
- pour les agents Insee prenant des postes dans les services administratifs et qui n'ont pas de formation initiale dans ce domaine, un programme de formation approfondie doit être proposé : il ne faut pas se contenter d'une formation « sur le tas »
- quand nous ne disposons pas des compétences en interne, on pourrait enfin envisager, pour certains postes spécifiques, de recruter des agents expérimentés d'autres administrations, comme cela se fait déjà pour certains postes de chefs de SAR.

La réorganisation de la DG

Un premier CTR s'est tenu le 12 avril. La déclaration liminaire de la CGC a fait l'objet d'un communiqué à tous les agents.

Lien http://snadige.free.fr/documents/CGC_CTR04_2012_def.pdf

Cette réorganisation a été rejetée par l'ensemble des OS tant sur le fond que sur la forme. Le 27 mars soit 2 semaines avant le CTR une nouvelle proposition de dernière minute a été présentée sans discussion.

La CGC attend des réponses à ses questions et des avancées pour le CTR du 10 mai reconvoqué.

La direction a décidé d'ouvrir les postes au CD avant même la clôture du CTR, encore une entorse aux règles de bonnes pratiques du dialogue social et la CGC demande que pour éviter de nouvelles déconvenues (nomination puis suppression du poste) les nominations soient postérieures à la tenue du CTR reconvoqué.

La CGC exige que les garanties de postes équivalents soient données pour les agents dont les postes sont supprimés ou reconfigurés et aussi sur les régimes indemnitaires associés à ce nouvel organigramme.

Le nouveau forfait jour dans l'illégalité totale : une mauvaise réponse à un vrai problème

La note N° 4173/DG75-C230/MM/LV du 21 novembre 2011 du DRH, diffusée fin novembre 2011 invite les agents effectuant de nombreuses missions à demander un passage au forfait jour.

Ce changement de régime avait été présenté en dialogue social national, sous forme d'un passage autoritaire des cadres supérieurs, laissant le choix par exemple aux chefs de division. La CGC-Insee avait alors émis de nombreuses réserves sur cette éventualité rappelant que les chefs de division étaient bien des cadres supérieurs et qu'un autre choix avait été fait en 2001 (?) à l'occasion d'un vote impliquant l'ensemble du personnel (cadres supérieurs compris) à savoir une large majorité pour les horaires variables que seul un nouveau vote pourrait éventuellement remettre en cause

A ce jour le texte diffusé est en contradiction avec la législation.

L'arrêté du 8 février 2002 fixant des dispositions spécifiques pour l'aménagement et la réduction du temps de travail de certains personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie précise explicitement les personnels dont les fonctions peuvent être soumises à un régime forfaitaire de temps de travail.

Sur l'encadrement il avait été adopté sur le seul champ des personnels de direction (à partir de chef de département et hors inspection générale).

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence d'un changement de procédure alors qu'un nouvel outil sera mis en place en novembre 2012. Les chefs de division passés au forfait jour auront-ils la possibilité de revenir au système des horaires variables ?

Direction	Personnels pouvant être soumis à un régime forfaitaire de temps de travail	
	Personnels chargés de fonctions d'encadrement	Autres personnels

.....

DGINSEE	Personnels de direction	Ingénieurs-enquêteurs
		Chargés d'enquêtes auprès des entreprises
		Certains missionnaires de la direction des relations internationales et de la coopération
		Superviseurs du recensement rénové de la population
		Personnels chargés de fonctions d'enseignement ou de recherche ou exerçant des fonctions de conception

Notre analyse :

Visiblement les établissements régionaux, qui utilisent aussi Marhs GTA, ne rencontrent pas de telles difficultés pour prendre en compte les agents très mobiles, seule la direction générale hors Cnip dont la gestion n'est pas réalisée par le DRH semble atteinte ...

La difficulté de gestion des missions des agents dans Marhs-GTA tient plus au choix des règles de workflow qu'à un réel problème d'outillage. Sous la justification du manque d'homogénéité entre les différentes unités gestionnaires de la DG dans le traitement des missions des agents de la DG avec la précédente application de gestion des horaires variables (esatys), le département des ressources humaines a décidé sous forme de décision technique dans Marhs-GTA d'instituer un workflow à 3 niveaux pour les missions :

- 1 - l'agent saisit la mission
- 2 - son supérieur hiérarchique valide

- 3 - un gestionnaire au DRH ajoute les différents délais de route, calcule et réintègre manuellement les temps dans GTA

C'est ce circuit qui engorge le système et provoque d'une part une charge de travail importante des gestionnaires et d'autre part des délais de traitement incompréhensibles pour les missionnaires. Il est urgent de le simplifier !

Si nous posons ici le problème des horaires variables auquel l'encadrement, comme les autres agents, est attaché, c'est aussi parce qu'il permet de récupérer une partie des heures supplémentaires souvent nombreuses qui sont effectuées sans aucune contrepartie. Pour mémoire, les agents soumis aux horaires variables ont un droit de 41 jours de congé et d'ARTT. À la direction générale, les agents peuvent prendre en théorie et sous réserve d'accumuler les heures nécessaires jusqu'à 18 jours de récupération par an. Par un passage au forfait, l'agent a un droit de 46 jours de congé et d'ARTT sans pouvoir prendre de journée de récupération. Dans une période de surcharge de travail et de manque de ressource qui va s'aggravant, ce système permet également de mesurer les dépassements excessifs d'horaires qui génèrent les risques bien connus de stress au travail.

On peut même s'interroger sur la cohérence d'une telle décision, alors que le DRH prépare la mise en place d'une charte du temps dans le cadre de l'égalité professionnelle. Le badgeage permet justement à l'intéressé de s'autocontrôler et de maîtriser son temps de travail.

Le Snadige est opposé au passage au forfait volontaire qui contredit la législation.

Brèves

Primes

La CGC a rappelé l'échéance non respectée à laquelle la direction s'était engagée lors d'un précédent CTP pour transmettre la fiche individuelle de prime de l'année 2011 à savoir fin mars 2012. Aucune réponse apportée et toujours pas de groupe de travail sur la PFR.

Dossier enquêteur

Du fait de la loi dite « Sauvadet » du 13 mars 2012 sur l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ... l'application des règles du nouveau cadre d'emploi des enquêteurs qui n'ont pas encore fait l'objet d'un accord sera rétroactif au 13 mars 2012. S'il faut entre 8 et 12 millions d'Euros à partir de 2013 de plus, il va falloir entre 6,5 et 10 millions d'Euros pour 2012, non budgétés à notre connaissance!

Journée de carence

Les Fonctions Publiques CGC ont déposé un recours sur la circulaire qui n'est pas en conformité avec la Loi.

La revalorisation du smic et l'effet sur les bas salaires

Les Fonctions publiques-CGC avec les sept autres Organisations syndicales de la Fonction publique ont pris acte de la revalorisation de 1 à 7 points des premiers niveaux de la catégorie C permettant d'éviter de constater dans la fonction publique des traitements inférieurs au salaire minimum autorisé au début de l'année 2012.

Les Fonctions Publiques-CGC soulignent que la perte de pouvoir d'achat du différentiel entre l'évolution des traitements et l'inflation atteint plus de 10% sur 10 ans. A cela s'ajoute la baisse due à l'augmentation des cotisations pour pensions de janvier 2011 et 2012, années d'absence totale de revalorisation des traitements. **Il en résultera une baisse nette du pouvoir d'achat historique de 4,7% sur les deux seules années.**

Les Fonctions Publiques-CGC dénoncent l'aggravement de l'écrasement de la grille indiciaire qui devient totalement inacceptable du fait de la course au rattrapage du salaire minimum entraînant, faute de revalorisation de l'ensemble des grilles, la smicardisation des traitements. Plus précisément, le traitement d'entrée d'une catégorie B agent de maîtrise à Bac +2 est désormais de 1% de plus que le Smic et généreusement de 2,6% dans le tout nouveau statut ! Pour une catégorie A cadre à Bac +4 le supplément est de 12, 5% de plus que le Smic, et un cadre administratif ou ingénieur de haut niveau commence à 25, 5% de plus que le Smic. Quelle attractivité !

L'État premier employeur devient le plus indigent. La RGPP a rapporté de milliards à l'État grâce aux efforts considérables des agents en particulier de l'encadrement qui subissent les réductions drastiques d'effectifs et de budget de fonctionnement mettant en péril la qualité du service rendu. L'état ainsi ne redistribue rien à ses agents à part à quelques catégories d'agents qui bénéficient ponctuellement de revalorisation de carrière.

Il en résulte une baisse historique des rémunérations et des niveaux de retraite. Les Fonctions Publiques CGC auraient préféré une revalorisation de tous les agents publics par la revalorisation du point d'indice à la hauteur des sommes engagées en juste reconnaissance et demande une revalorisation des carrières de toute urgence.

Les demandes d'année en année de revalorisation en nombre de points identiques pour tous ont lieu pour effet l'écrasement de la grille indiciaire, à l'origine la grille du A commençait à 75 de plus que le smic aujourd'hui à moins de 15, c'est la négation de la carrière d'autant plus que le GVT maintenant depuis une dizaine d'année est intégré lors des négociations salariales au calcul de l'évolution du pouvoir d'achat.

Réunion sur la parité avec le ministre de la fonction publique

Déclaration liminaire des Fonctions publiques CGC

Monsieur le Ministre,

Mesdames et Messieurs,

Comme le ministère de la fonction publique, les Fonctions Publiques CGC constatent que plus le niveau de responsabilité augmente, plus la proportion de femmes tend à diminuer, même si ce principe connaît de rares exceptions, parmi lesquelles figure l'administration pénitentiaire où les femmes sont davantage présentes en haut de la hiérarchie qu'à la base, en raison notamment d'une population carcérale très majoritairement masculine.

Pour autant, elles ne sauraient souscrire à la suite de l'analyse développée par l'administration, et aboutissant à des mesures proposées tantôt mal cadrées, tantôt insuffisantes et tantôt excessives, et surtout beaucoup trop tardives.

En effet, le Gouvernement disposant d'un pouvoir de nomination discrétionnaire pour les emplois « article 13 » n'a nul besoin de fixer des quotas ni de prévoir des sanctions pour féminiser les emplois de ce niveau puisqu'il peut le faire directement. C'est dans cette optique que nous avons proposé, au début de cette négociation, que lorsqu'une « short list » établie en vue de pourvoir un ou plusieurs postes « article 13 » ne comporte que des personnes du même sexe - en général des hommes - ou une répartition par sexe trop différente de la réalité des corps viviers, un second tour de piste soit systématiquement organisé en vue d'inciter à candidater des représentants - ou plutôt des représentantes - du sexe manquant. Mais encore faut-il que, très en amont, les femmes compétentes aient pu accéder à cette « short list ». Les quotas peuvent, dans cette optique, concourir à un équilibre plus satisfaisant à tous les niveaux de gestion des promotions, faute d'équilibre naturel constaté dans les indicateurs actuels de féminisation qui semblent même parfois se dégrader.

De même, la notion de parité dans les corps viviers n'a pas de sens puisque c'est le principe de mixité des emplois qui doit l'emporter sur une exigence de parité mécanique et contre-productive. Autant il est indispensable que chaque sexe puisse prétendre à occuper tous les postes des trois fonctions publiques à moins que l'appartenance à un sexe donné soit une condition absolument déterminante pour l'exercice des fonctions, autant le concept de parité doit plutôt s'appliquer selon nous à la proportion des corps viviers et des corps de débouché. Autrement dit, si les femmes ou les hommes représentent tel pourcentage des corps viviers dans une filière donnée, on doit retrouver à peu près la même proportion dans les corps de débouchés. Les quotas doivent tenir le plus grand compte de la proportion de femmes et d'hommes dans les corps viviers et se donner un objectif de proportion identique d'hommes et de femmes à tous les niveaux d'une même filière ou d'un même cadre d'emploi.

Or c'est loin d'être le cas actuellement puisque, si les femmes représentent 54% des cadres A dans la fonction publique d'Etat, le ratio pour les rémunérations hors-échelle s'établit à 187 hommes pour 100 femmes, soit moins de 35%. La discrimination saute ainsi aux yeux.

Dans cette optique, ce n'est pas tant le coaching, dont il faut bien définir le cadre pour éviter les dérives, ni l'encouragement à la prise de responsabilité par des femmes qui importe le plus. C'est bien davantage le mode de sélection, majoritairement décidé par des hommes, la mauvaise gestion du temps de travail des nouveaux modes de management, la préférence accordée à la mobilité géographique par rapport à la mobilité fonctionnelle dans les parcours de carrière et parfois l'organisation même du corps (corps préfectoral par exemple) qui sont de nature à dissuader les femmes d'entreprendre un parcours ascensionnel au détriment de leur vie personnelle et familiale étant donné les obstacles qu'elles rencontrent. Bien souvent, les femmes sont promues plus tardivement, quelle que soit leur situation familiale, et ce retard à chaque étape de leur déroulement de carrière ralentit nécessairement leur accès aux plus hauts postes. Ainsi, lorsqu'on est en phase de détection pour pourvoir un emploi à hautes responsabilités, il est souvent déjà trop

tard pour bon nombre de femmes qui n'ont pas pu s'inscrire dans une dynamique ascensionnelle de carrière, ou qui ont dû y renoncer, même si, là encore, il y a des exceptions. Ainsi, la dernière promotion des administrateurs civils recrutés au tour extérieur comportait elle 15 femmes et 14 hommes alors qu'il y avait plus de candidats du sexe masculin. Mais ceci ne suffira pas à rattraper le retard et il faudrait pour cela inverser durablement la tendance. En particulier, l'école Polytechnique reste encore très majoritairement masculine, privant ainsi nombre de femmes de postes à responsabilité. Là encore, les mesures sont à prendre très en amont, jusque dans l'enseignement secondaire, et par la suite à toutes les étapes.

Un autre danger des quotas contraignants est qu'on risque d'arrêter la féminisation lorsque le quota sera atteint, alors-même qu'il aurait pu être dépassé par la poursuite des tendances naturelles. Il est donc nécessaire de réactualiser les quotas régulièrement et de manière volontaire afin d'accompagner ces évolutions. Quant aux sanctions financières, à définir par un décret en Conseil d'Etat, ce qui peut poser un problème de constitutionnalité, elles seront à préciser s'il s'agit de l'Etat pour éviter qu'il ne se verse à lui-même une sanction financière. Peut-être serait-il préférable d'adopter des sanctions positives en récompensant sous la forme d'un bonus de la masse salariale les administrations, établissements publics, collectivités ou services qui auraient de bons indicateurs plutôt que de sanctionner les mauvais, en particulier parce que l'effet serait immédiat au lieu d'être décalé dans le temps. Nous estimons aussi que, si sanction il doit y avoir, ce doit être principalement le remplacement des responsables d'une féminisation insuffisante par des gestionnaires plus ouverts aux problématiques de l'égalité professionnelle, et convenablement formés en conséquence.

Les fonctions publiques CGC réaffirment leur attachement à l'égalité d'accès aux emplois publics consacrée par le préambule de la Constitution et par le statut des fonctionnaires et agents publics et mettent en garde contre des mesures imprudentes et maladroites. Il ne s'agit pas de propulser des agents publics à raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leurs opinions politiques ou de toute autre caractéristique vers des responsabilités pour lesquelles elles n'auront pas la compétence. Il s'agit de corriger à l'aide d'indicateurs pertinents, des tendances contraires à l'évolution naturelle de la société et aux potentiels de l'ensemble des agents publics, sans discrimination.

Pour en terminer, les fonctions publiques CGC soutiennent sans réserve la transposition de la loi « Copé-Zimmermann » aux établissements publics qui fait l'objet de la mesure n°4, dans la mesure où la puissance publique doit donner l'exemple et ne saurait être à la traîne du privé dans ce domaine, dans la mesure où il ne s'agit pas d'emplois permanents mais de fonctions et dans la mesure où les sanctions sont adaptées et proportionnelles à l'objectif poursuivi.

Nous vous remercions de votre attention.

Par ailleurs suite aux dernières nominations en CAP des inspecteurs et inspecteurs généraux de mars 2012, la statistique générée des cadres supérieurs à l'Insee s'est grandement améliorée depuis notre lettre n° 24 de septembre 2011 avec 6 inspectrices générales nommées sur 9 et 1 inspectrice générale de classe exceptionnelle sur 2 la première du genre notre secrétaire générale (soit de 0 à 4,5% de femme dans le grade). La CGC s'en félicite et salue cette avancée significative mais il reste encore beaucoup à faire!

***Le bilan global des élections pour la CGC
Vos représentants, à garder précieusement !***

L'ensemble des résultats aux élections professionnelles a été connu fin décembre en voici la teneur pour la représentation de la CGC à tous les niveaux qui concernent les agents de l'Insee

CAP des Attachés

404 voix sur 1057 soit 38,2 % 1^{er} syndicat 2 sièges sur 5
vos élus : **Gérard Lamacq, Sokorn Marigot**
Rémi Bourgeolet, Sophie Planson

CAP d'administrateurs

93 voix sur 247 soit 37,7% 1^{er} syndicat 2 sièges sur 4
Vos élus **Catherine Gilles, Michel Duée**
Isabelle Gauchenot, Nicolas Chopin

CAP des Inspecteurs généraux

19 voix sur 29 soit 65,5 % 1^{er} syndicat, 2 sièges sur 3
vos élus : **Jean-Etienne Chapron, Benjamin Camus**
Michel Devilliers, Francis Amand

Pour les comités techniques locaux

Comité technique centrale de réseau soit de la DG y c. Metz et du CNIP (CTSCR)

248 voix sur 900
soit 27,6% , 2^{ème} syndicat après la CGT 2 sièges sur 8
Vos élus CGC : titulaires **Rémi Bourgeolet, Catherine Gilles**
suppléants **Jean-Etienne Chapron, Margot Perben**

Comité technique de réseau (CTR)

544 voix sur 4467
soit 12,2% 3^{ème} syndicat après CGT et CFTD 1siège sur 10
Vos élus CGC : titulaire **Margot Perben**
Suppléant **Jérôme Harnois**

Comité technique ministériel (CTM)

507 voix sur 4578 à l'Insee soit 11,1% mais seulement 2,9% sur l'ensemble des directions donc pas de siège. CGT et Sud totalisent au ministère 50,4% des voix et ont demandé au secrétaire général l'exclusion de la CGC de tous les groupes de travail ministériels auxquels elle participait depuis le début du paritarisme.

Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)

5,2 % 1 siège pour les Fonctions publiques - CGC

Conseil commun des 3 fonctions publiques (CCFP)

2,9% 1 siège pour les Fonctions publiques - CGC

Le bureau du Snadige-CGC

Présidente : Catherine Gilles
Secrétaire général : Jean Etienne Chapron
Trésorier : Michel Duée

Nos Elus en CAP

	<i>Titulaire</i>	<i>Suppléant</i>
Inspecteurs généraux		
de classe exceptionnelle	Jean-Etienne Chapron	Michel Devilliers
de classe normale	Benjamin Camus	Francis Amand
Administrateurs		
hors classe	Catherine GILLES	Michel Duée
de classe normale	Isabelle Gauchenot	Nicolas Chopin.

Adhérez au Snadige-CGC

Pour être à jour de votre cotisation pour la **prochaine assemblée générale du 5 juin 2012**, et pour donner au Snadige les moyens de poursuivre son action, il suffit d'envoyer sa cotisation, par chèque au nom du Snadige, dont le montant reste inchangé pour 2012, à savoir :

- 75 € pour les stagiaires, les jeunes de moins de 4 ans d'ancienneté et pour les retraités.
- 150 € pour les autres

Le chèque est à établir à l'ordre du **Snadige et** à adresser sous pli confidentiel à :

Trésorier du Snadige **INSEE Timbre Y502**
bureau 745
18, Bd Adolphe. Pinard
75675 Paris Cedex 14

Merci de votre confiance

Bulletin à découper suivant le pointillé

NOM :-----
Prénom :-----
Adresse professionnelle :-----
N° de téléphone :-----
Adresse mél (pour recevoir les informations) :-----
Adresse personnelle (facultatif):-----
N° de téléphone (facultatif):-----