



**Pour le bien-être au travail de chacune et chacun,  
consolidons et développons les garanties et droits collectifs.**

*Seule la conception collective du travail permet d'améliorer les conditions de travail, la santé au travail et la mise en place de véritables parcours professionnels qualifiants et reconnus. Pour être bien individuellement, il faut être fort collectivement c'est-à-dire avoir et développer un socle de garanties et droits collectifs. C'est l'engagement des candidats de la liste CGT Insee Bourgogne :*

**Le 4 décembre : Votez CGT !**

#### **Santé et sécurité au travail - Conditions de travail**

- Le bien-être au travail est l'objectif à atteindre. Cela passe par un cadre physique sécurisé, des postes de travail intéressants, valorisés et valorisants, la reconnaissance des compétences des agents, une organisation du travail ayant pour but l'épanouissement de chacune et chacun afin de supprimer les risques psychosociaux et organisationnels. Nous refusons toutes les formes d'organisation du travail fondées sur la mise en concurrence des agents et l'individualisation du travail. Le travail doit s'adapter aux agents et toutes les modalités permettant d'améliorer la santé doivent être mises en œuvre : aménagements de poste, temps partiel thérapeutique, télétravail...
- L'accompagnement de la direction ne répond pas aux exigences de bonne santé au travail. Réclamons des mesures collectives (création de postes, d'unités, de travaux intéressants,...) et personnalisées (en fonction des besoins de l'agent).
- Chaque étape de la vie au travail (recrutement, intégration, carrière, promotion, formation, concours, mobilité, ...) doit viser à abolir toute discrimination : âge, sexe, handicap, origines réelles ou supposées, formation initiale, état de santé, engagement syndical,...
- Les registres (Hygiène et Sécurité, spécial et droit de retrait), pour les agents des bureaux comme pour les enquêteurs, doivent devenir un outil simple et largement utilisé. Les modalités pour y accéder doivent être connues de tous.
- Chaque agent doit pouvoir continuer à s'exprimer lors de l'élaboration du Document Unique. Il faut que l'assistant de prévention dispose d'un délai suffisant pour le rédiger.
- Chaque décision immobilière, y compris la co-activité avec d'autres administrations, doit permettre l'amélioration des conditions de travail des personnels. Nous serons particulièrement vigilants sur la future rénovation de la DR ;

Chacun-e doit pouvoir travailler avec du matériel de qualité et en bon état de fonctionnement, que ce soit au bureau ou sur le terrain : couverture réseau des téléphones et des postes de travail des enquêtrices, conditions logistiques des superviseurs,...

#### Les candidat-e-s:

- 1- Jean-François Louis
- 2- Brigitte Vernier
- 3- Jean-Pierre Parisot
- 4- Hélène Ville
- 5- Stéphane Vigneau
- 6- Samira Er-Rabty
- 7- Jocelyne Thibert
- 8- Annick Détroit

## **Travaux et missions : continuons à revendiquer :**

- une égalité de traitement entre les établissements régionaux avec le maintien et le développement de travaux diversifiés, gage de pérennité de notre établissement ;
- Une production de données localisées au plus près du terrain avec des extensions d'enquêtes si nécessaire, des études en auto-saisines plus nombreuses, et la création d'un Comité Régional de l'Information Économique et Sociale (CRIES équivalent CNIS pour la région)
- Pour que vivent les missions : des moyens humains, matériels et budgétaires à la hauteur de celles-ci, tout particulièrement la proximité des fonctions transversales et techniques : ressources humaines, formation, PAO, informatique,...

## **Ressources humaines et budgétaires, formation et mobilité :**

- Le règlement intérieur a été voté par le personnel et lui seul peut le changer ! C'est un point sur lequel nous serons particulièrement vigilants.
- Revendiquons, au sein de l'établissement, des mobilités amenant à la construction de parcours professionnels diversifiés et valorisants pour les agents ! Ceux-ci n'ont pas à être utilisés pour combler les lacunes organisationnelles de la direction. Une plus grande transparence sur les campagnes de mobilité et l'égalité des chances pour chaque agent nous semble nécessaire.
- Après avoir fait perdre beaucoup trop de temps aux agents (« valideurs », « validés » et agents RH), le retour à la DR de gestion des temps et des absences arrive enfin ! Nous serons attentifs aux mesures qui l'accompagnent.
- Nous lutterons contre l'accroissement chronophage des tâches administratives transférées aux encadrants de proximité.
- Dans un souci de transparence, et bien que la direction ne l'ait jamais communiqué, nous continuerons à demander l'obtention du budget détaillé de la DR, et des critères plus précis d'attribution de la NBI qui est un élément de rémunération.
- Nous revendiquons aussi des conditions de remboursement à la hauteur des frais engagés par les agents pour leurs formations.

## **Carrières et salaires**

Même si les carrières et les salaires ne sont pas définis statutairement au niveau local, nous nous engageons à construire les actions nécessaires pour :

- la mise en place du 9ème échelon de la carrière des C, un véritable plan de qualification de C en B, la création d'un concours interne spécial de B en A, ...
- l'amélioration du nouveau cadre d'emploi des enquêteurs afin d'étendre leurs garanties et droits collectifs, sans perte de rémunération.

Défendre et conseiller tous les agents sans clientélisme ni passe-droit, informer, être à l'écoute de toutes et tous, intervenir dans l'intérêt et avec l'accord de chacune et chacun, travailler en intersyndicale à chaque fois que cela est possible. Voilà quelques principes forts de notre conception du syndicalisme.

Notre détermination ne peut déboucher que si elle s'accompagne de votre soutien, de vos propositions, et des analyses de votre situation de travail.

**Le 4 décembre - Mobilisez-vous et VOTEZ pour donner à vos élu-e-s le pouvoir de faire avancer les dossiers !**

Dijon, le 29 octobre 2014