

Pour être entendus et défendus au Comité Technique de l'Insee Aquitaine



Choisissez les représentants de la liste

Pourquoi ces élections professionnelles locales ?

- ↪ les élections ont lieu dans chaque région. Vous voterez pour une liste de représentants de l'Insee en Aquitaine qui interviendront au plus près de vos préoccupations, qu'ils soient enquêteurs, à la DR ou au Cefil.
- ↪ les représentants des personnels aux comités techniques sont élus directement par les agents de la région. Vous déciderez du poids que vous donnerez à la liste CGT pour défendre vos intérêts.

Le Comité Technique Local traite de la mobilité au sein d'une région, des conditions de travail, de l'organisation du travail, de l'hygiène et la sécurité, du règlement intérieur... Mais il ne traite pas de l'évolution du point d'indice ou des grilles salariales, qui dépendent des négociations au niveau national ou ministériel.

Pour faire exister un vrai service statistique public en Aquitaine, Agissons ensemble !

■ Pour défendre la place de la statistique publique en Aquitaine

Modernisation de l'Action Publique (MAP), Moyen Terme au rabais, délocalisations, baisse continue des budgets... nos établissements subissent de plein fouet les conséquences de ces politiques de régression des services publics.

L'Insee a toute sa place dans les services publics régionaux, il faut la préserver et la renforcer.

Nous nous battons pour :

- ♦ L'ajustement des effectifs et des budgets aux missions de l'Insee et du Cefil, et pas l'inverse. En Aquitaine, la moyenne d'âge (élevée) fait que nous remplaçons à peine un départ sur deux depuis plusieurs années alors que la demande de statistiques et d'études augmente !
- ♦ L'égalité de traitement entre les établissements régionaux avec le maintien et le développement de travaux diversifiés et intéressants pour tous dans toutes les DR ;
- ♦ L'arrêt de la centralisation des travaux dans quelques sites ;
- ♦ L'arrêt des externalisations coûteuses et inutiles alors que les ressources existent au sein de l'Insee (PAO, secrétariat, logistique etc.);
- ♦ La production de données locales qui répondent à la demande sociale dans la région (expertise de fichiers administratifs, extensions d'enquêtes, enquêtes régionales), des études répondant aux besoins d'autres acteurs que les seuls « institutionnels », l'accès et la diffusion au grand public de ces travaux.

■ Pour construire des parcours professionnels valorisants pour tous

Pour la CGT, la mobilité et la formation des agents doivent permettre la construction de parcours professionnels diversifiés et valorisants. Cela est remis en cause avec les fermetures de postes (mobilités forcées) et le départ régulier des travaux (immobilités forcées).

Nous nous battons pour :

- ♦ Des règles claires, expliquées aux agents, et respectées lors du processus de mobilité au sein de la région : ce processus doit concerner nos deux sites, Cefil et direction régionale, les SSM ainsi que les enquêteurs ; les élus attendent toujours une charte de mobilité ;
- ♦ Faire respecter l'égalité de traitement des agents lors de ces mobilités ;
- ♦ Défendre l'accès aux formations pour tous, y compris pour les enquêteurs, afin de permettre à chacun d'occuper son poste dans de bonnes conditions et d'évoluer au sein de la statistique publique ;
- ♦ Allouer les moyens nécessaires à la formation afin de pérenniser la qualité des travaux de l'Insee, en particulier en période de changements importants.

■ Pour préserver la santé et la sécurité au travail des agents

La direction de l'Insee instaure nationalement une polyvalence toujours accrue qui n'a plus rien de valorisant pour les agents. Elle veut transformer les agents en « pompier » : dans l'urgence, n'importe quel agent doit exercer tous types de travaux en fonction des pointes de charges de tel ou tel service, remettant à plus tard ses travaux habituels.

Nous refusons cela ! De plus, la mise en place du nouveau statut des enquêteurs n'a pas été accompagnée suffisamment tôt pour permettre une organisation du travail adaptée en bureau ou sur le terrain.

Nous nous battons pour :

- ◆ Une organisation du travail destinée à prévenir et éliminer les risques psychosociaux ; ceci est facilité lorsque la gestion du personnel est locale et proche des agents. Nous demandons donc cette proximité et les moyens pour l'assurer ;
- ◆ Une meilleure prise en compte de la charge réelle de travail supportée par les enquêteurs et une transparence accrue sur les arbitrages ;
- ◆ Promouvoir le travail collectif et préserver le lien social. Nous refusons toute forme d'organisation du travail fondée sur la mise en concurrence des agents et l'individualisation du travail en bureau ou sur le terrain ;
- ◆ Associer tous les agents à l'élaboration du Document Unique (DU), qu'ils dépendent de la DR ou du Cefil, y compris les enquêteurs ;
- ◆ L'intégration et le suivi des travailleurs en situation de handicap au lieu de travail ou en formation ;
- ◆ La suppression de toute forme de discrimination à chaque étape de la vie au travail : recrutement, carrière, formation, concours, mobilité ;
- ◆ La prise en compte de l'intérêt des personnels et de la sécurité des données dans chaque décision immobilière : partage de locaux avec d'autres administrations, aménagement et rénovation des espaces (cuisine, bureaux, détente, salle de formation...).

Trois ans d'intervention au Comité Technique Local d'Aquitaine

Pendant le précédent mandat, nous avons porté les revendications des personnels et nous nous sommes battus contre la baisse des effectifs et les réorganisations imposées sans considération pour les agents.

Nous avons obtenu que :

- ◆ La direction prenne en compte votre avis concernant les mises à jour du règlement intérieur suite à la consultation que nous avons organisée auprès de vous. Cette victoire a été possible grâce à votre mobilisation massive ;
- ◆ La direction soit plus transparente lors des campagnes de mobilité, y compris celle des enquêteurs, même si des progrès restent à faire ;
- ◆ Pour la fusion des équipes RIL et RP, la direction assure une formation, et propose un poste adéquat pour chacun, polyvalent ou non selon le choix des agents ; nous avons également obtenu un suivi et un bilan de cette réorganisation qui conforte malheureusement certaines de nos craintes ;
- ◆ Lors de la mise en place des NCEE, la direction engage une réflexion pour assurer la sécurité des enquêteurs sur le terrain (cf. agressions) et repenser les relations entre les enquêteurs et les équipes bureau DEM-Prix. Malgré ces avancées, les réorganisations nécessaires tardent encore à se mettre en place.

Face à une direction attentiste, nos revendications n'ont pas toutes été entendues et il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail et les perspectives professionnelles de tous les agents de la direction régionale et du Cefil.

Face à notre direction en Aquitaine, aucune avancée n'est possible sans votre action. Nous avons besoin de vous.

Notre démarche syndicale

Les sections CGT Aquitaine de la DR et du Cefil ont choisi de vous proposer une liste de candidats syndiqués ou non. Ils partagent tous les valeurs suivantes :

- **L'unité d'action** : nous recherchons l'unité syndicale chaque fois que cela est possible. Face à une direction unie, nous travaillons ensemble pour mieux vous défendre.
- **La démocratie** : nous réfléchissons et agissons avec l'ensemble des personnels qui le souhaitent, en créant les conditions pour les associer : assemblées générales, groupes de réflexion, pétitions.
- **La transparence et la solidarité** : nous défendons tous les agents, quelque soit le corps ou le grade, sans passe-droits ni clientélisme. Nous sommes solidaires des luttes des autres salariés mais aussi des chômeurs, précaires ou retraités.

Vos représentants CGT Aquitaine :

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1- Stéphane VIGIER LAFOSSE (DR Sar) | 5- Sophie SAUZEAU (DR Ses) |
| 2- Claire DE MECQUENEM (DR Enquêtrice Prix) | 6- Patricia JEAN (Cefil) |
| 3- Barbara CHRISTIAN (Cefil) | 7- Jacques TEXSIER (DR Ses) |
| 4- Isabelle LAUNAY (DR Enquêtrice Ménage) | 8- Lucette ERCOLANI (Cefil) |