



Pour le bien-être au travail de chacune et chacun,
consolidons et développons les droits et garanties collectifs
Votez pour les listes unitaires CGT et SUD



Notre rôle est de défendre et de conseiller tous les agents sans clientélisme ni passe-droit, d'informer, de travailler en intersyndicale à chaque fois que cela est possible. Voilà quelques principes forts de notre conception du syndicalisme. L'élection pour le Comité Technique (CT) de Service Déconcentré de la direction régionale est utile surtout par votre mobilisation permettant de faire vraiment avancer les dossiers !

Les CT locaux traitent de certains sujets en particulier des conditions de travail et de l'organisation locale du travail, du télétravail, de l'hygiène et de la sécurité, de la mobilité, du règlement intérieur... Mais ils n'abordent pas les sujets tels que l'évolution du point d'indice, les grilles salariales.

La réforme territoriale annoncée va sans conteste bouleverser notre organisation. Nous combattons ce projet néfaste au développement de l'information statistique de proximité ainsi que l'éventuelle disparition de notre direction régionale.

Ainsi, nous nous engageons à intervenir auprès de la direction pour défendre ces revendications et à vous rendre compte de ses réponses.

Santé et sécurité au travail - Conditions de travail

Le bien-être au travail est l'objectif à atteindre. Nous demandons des postes de travail intéressants, valorisés et valorisants, la reconnaissance des compétences des agents, une organisation du travail permettant l'épanouissement de tous. Or les moyens contraints, les restructurations faites en dépit du bon sens, les suppressions de travaux vont à l'encontre de ces principes et affectent la santé des agents. Aussi nous défendons et demanderons :

- Une organisation du travail visant à éliminer les risques psychosociaux : chaque changement significatif dans l'organisation du travail (répartition du travail, suppression ou ajout de tâches, de travail, nouvelle application, changement du mode de production, déménagement, etc.) doit comporter une analyse des risques sur la santé et la sécurité de tous les agents concernés. Nous refusons toutes les formes d'organisation du travail fondées sur la mise en concurrence des agents et l'individualisation du travail.

- Chaque décision immobilière, y compris la co-activité avec d'autres administrations, doit permettre l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels au niveau de l'entretien, la rénovation, la réhabilitation, l'aménagement des espaces de travail, de détente et de restauration.

- Les matériels et fournitures (bureaux, informatique, véhicules, papier,...) doivent être de qualité, en nombre suffisant, adaptés aux besoins et entretenus.

- L'arrivée et l'intégration d'agents en situation de handicap doivent être anticipées avec tous les acteurs

concernés à l'Insee et au ministère, et faire l'objet d'un véritable suivi.

- Chaque étape de la vie au travail (recrutement, 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...etc.

- Toutes les fonctions de Santé et Sécurité au Travail doivent être maintenues dans l'établissement.

- L'accès aux registres Hygiène et Sécurité, le droit de retrait pour les agents de bureaux comme pour les enquêteurs, doivent être facilités sans pression hiérarchique d'aucune sorte.

- Les contrats de sous-traitance (nettoyage, ménage, sécurité, ...) doivent être complètement transparents, y compris au niveau budgétaire.

- L'élaboration du Document Unique (DU) où chaque agent peut s'exprimer, doit être transparent et la mise en œuvre des préconisations doit être au maximum respectée.

- Une formation sur les risques psychosociaux pour tous les agents et pas seulement pour l'encadrement.

- La direction de l'Insee a instauré nationalement une polyvalence généralisée qui n'a plus rien de valorisant mais vise à transformer les agents en bouche-trous pour réaliser des travaux. Nous refusons totalement cela !

- L'accompagnement proposé par la direction ne répond pas aux exigences de bonne santé au travail. Nous réclamons des mesures collectives (création de postes, d'unités, de travaux intéressants, ...) et personnalisées (en fonction des besoins de l'agent).

- Nous revendiquons des mobilités au sein de l'établissement, ayant pour but la construction de parcours professionnels diversifiés et valorisant pour les agents, et non contraintes.

Travaux et missions : nous continuons à revendiquer :

- Une égalité de traitement entre les établissements régionaux avec le maintien et le développement de travaux diversifiés permettant un parcours professionnel intéressant en s'appuyant sur un programme de formation riche répondant aux besoins. Ces travaux diversifiés doivent être un gage de pérennité de notre établissement.

- Un SAR présent et fort dans tous les établissements pour qu'il puisse assurer ses missions au plus près des agents (service informatique, paie, congés, maladie, organisation matérielle etc.). La proximité des fonctions dites support est nécessaire à l'exercice de nos missions.

- L'arrêt des externalisations coûteuses et inutiles alors que les ressources à l'Insee existent.

- Une production de données localisées au plus près du terrain avec des extensions d'enquêtes si nécessaire.

- Un développement des études locales en ne se limitant pas aux seuls « institutionnels » mais à travailler

aussi avec des associations, dont le travail et les missions de part les délégations de service public ne peuvent être ignorées !

- La création d'un Comité Régional de l'Information Économique et Sociale (CRIES équivalent CNIS pour la région).

- Des moyens humains et budgétaires à la hauteur des missions avec une transparence totale des choix budgétaires.

Carrière et salaire

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

- Un véritable plan de qualification de C en B, la création d'un concours interne spécial de B en A, la reconnaissance du diplôme des attachés.

- La refonte de l'ensemble des statuts et en particulier par une amélioration des grilles salariales.

- L'amélioration du cadre d'emploi des enquêteurs tenant compte des évolutions obtenues pour les personnels fonctionnaires et l'application intégrale du règlement intérieur de la direction régionale (par exemple par les congés exceptionnels en cas d'évènements familiaux).

VOTEZ POUR LES LISTES UNITAIRES CGT ET SUD

Une conception collective du travail est la seule qui permette 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 droits et garanties collectives. C'est l'engagement des candidats de la liste CGT Insee-Genes et SUD Insee Auvergne

Les candidat-e-s:

- 1- Cyril Caremier (SES)**
- 2- Thierry Gaidier (SES, enquêteur)**
- 3- Michel Lejeau (SES)**
- 4- Marylène Gauvin (SED)**
- 5- Christophe Goby (SES, enquêteur)**
- 6- Yvonnice Aubry (SES)**