

**Syndicat national CGT Insee et Genes**  
**Rapport d'orientation du 20<sup>ème</sup> congrès**  
**La-Ville-du-Bois**  
**8 - 11 octobre 2012**



# Sommaire

<b>Résolution 1 - Notre analyse de la crise systémique</b>	<b>5</b>
<b>Résolution 2 - Nos axes de réflexion et nos propositions</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Défense et amélioration des droits et acquis sociaux, des services publics, de l'égalité et des libertés</b>	<b>7</b>
2.1.1. Une protection sociale vraiment solidaire	7
2.1.2. Droit du travail	8
2.1.3. Défense et développement des services publics	8
<b>2.2. Notre analyse et nos revendications pour l'Insee et le Genes</b>	<b>9</b>
2.2.1. Pour le maintien et l'enrichissement des missions de l'Insee	9
2.2.2. L'informatique, enjeu fondamental pour nos missions	11
2.2.3. Présence de l'Insee et de la statistique publique dans les territoires	11
2.2.4. Les personnels	12
2.2.5. Santé au travail	14
2.2.6. Résorber la précarité	15
<b>2.3. Au-delà des murs</b>	<b>16</b>
2.3.1. Solidarité internationale	16
2.3.2. Le monde n'est pas une marchandise	16
2.3.3. Criminalisation syndicale et militante	17
<b>Résolution 3 - Nos principes : lutter pour les droits fondamentaux</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Lutter pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Lutter pour les droits des immigrés et des étrangers</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Lutter contre l'exclusion et le racisme</b>	<b>19</b>
<b>3.4. Lutter pour les droits des femmes</b>	<b>19</b>
<b>3.5. Lutter pour les droits des homosexuel-le-s, des personnes transgenres et transsexuelles</b>	<b>20</b>
<b>3.6. Lutter pour l'insertion des personnes en situation de handicap</b>	<b>20</b>
<b>Résolution 4. L'organisation de notre syndicat</b>	<b>22</b>
<b>4.1. L'organisation</b>	<b>22</b>
4.1.1. Les sections	22
4.1.2. Le syndicat national	23
4.1.3. Le syndicat au sein du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur	24
4.1.4. Les structures interprofessionnelles	24
4.1.5. Les liens du syndicat avec les SSM	24
4.1.6. Syndicalisation	24
<b>4.2. Le fonctionnement syndical</b>	<b>25</b>
4.2.1. Le débat démocratique	25
4.2.2. Le fédéralisme	26
4.2.3. L'unité d'action	26
4.2.4. Revendications et négociations	27
4.2.5. L'indépendance syndicale	27



# Résolution 1 - Notre analyse de la crise systémique

**La crise du monde capitaliste qui a éclaté en 2008 n'est pas une crise conjoncturelle : c'est une crise systémique.**

Cette crise survient à l'issue d'une longue période de croissance capitaliste débouchant sur une situation de **surproduction** (les capacités de production excédant la demande solvable des marchés) et de **baisse de la rentabilité du capital**. Le capital cherche à contrecarrer cette baisse de rentabilité en **accaparant une partie toujours plus grande** de la valeur ajoutée produite par le monde du travail.

Cette crise s'accompagne d'une **financiarisation** accrue de l'économie, de la **marchandisation** d'une part de plus en plus large des activités économiques et même sociale, et d'une redistribution des activités de production à l'échelle mondiale. Cette crise a également une **dimension sociétale**. Elle dégrade profondément les conditions de travail et d'emploi. Elle conduit à la paupérisation d'une partie de la population. Elle entraîne une **perte de substance de la démocratie**, les marchés imposant leur loi aux peuples, les représentants du monde des affaires se trouvant même parfois propulsés à la tête des Etats (Italie...). Dans l'Union européenne, le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG, ou Pacte budgétaire) institutionnalise la dépossession des peuples en imposant la « règle d'or » budgétaire et les sanctions automatiques en cas de non respect.

La crise intervient dans **un contexte d'extension de l'endettement des ménages et d'explosion de l'endettement des marchés.**

La croissance de la dette publique, antérieure à la crise de 2008, est largement due à la baisse organisée des recettes fiscales, résultat de la diminution des taux d'imposition sur les revenus des plus riches et des allègements fiscaux considérables en faveur des entreprises.

Face à la menace de l'effondrement des banques et d'entreprises, la plupart des gouvernements sont intervenus pour soutenir l'économie, en injectant des liquidités gigantesques. Pour financer ces plans de sauvegarde du système menacé de faillite, les Etats ont emprunté sur les marchés financiers. Les dettes publiques ont ainsi connu une nouvelle augmentation. Les emprunts ont été contractés auprès de financiers qui n'ont qu'un objectif : engranger des intérêts élevés. Les budgets nationaux sont de ce fait de plus en plus grevés par les remboursements de la dette. Au travers de ce remboursement, une grande partie de l'argent des impôts que nous payons (impôt sur le revenu, TVA...) va directement dans les poches des créanciers : les banques, compagnies d'assurance et autres fonds de placement, et au bout du compte dans la poche des actionnaires de ces grands groupes. Pour les créanciers, le remboursement de la dette devient une rente à vie gagée sur l'austérité pour la grande majorité de la population.

**Les dirigeants qui font payer cette dette aux peuples mettent en place des plans d'austérité :** réduction des dépenses publiques, attaques contre la protection sociale et les retraites par répartition, augmentation de la flexibilité du marché du travail... Ces plans d'austérité pèsent à leur tour sur l'activité, voire provoquent des récessions (Grèce) et enfoncent les pays dans des spirales infernales.

De nombreux débats en France et dans le monde portent sur la question des dettes publiques.

**Nous soutenons que la dette publique, née de politiques contraires aux intérêts des peuples, est illégitime. Pour cette raison, cette dette doit être annulée.**

Avec l'ensemble de la CGT, nous soutenons la démarche de l'**audit citoyen de la dette publique**, destiné à mettre en lumière le mécanisme de l'endettement et ses conséquences notamment pour les services publics et les collectivités locales, à connaître les détenteurs des titres de la dette.

Au-delà, nous nous prononçons pour **des réformes radicales** pour lutter contre la crise :

- **répartir les richesses** en augmentant les salaires et les retraites, en réaffectant aux revenus salariaux de la part de PIB abandonnée aux revenus financiers au cours des trente dernières années ;
- **instaurer une profonde réforme fiscale**, afin de redonner des marges de manœuvre financière aux États et aux collectivités pour le financement des services publics. En particulier :
  - ✓ rétablir une plus grande progressivité de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, avec augmentation substantielle des taux d'imposition sur les hauts revenus ;
  - ✓ rétablir l'imposition des bénéfices des sociétés au taux antérieur de 50% ;
  - ✓ supprimer tous les allègements en faveur des entreprises ;
- **sortir de l'emprise des marchés financiers**, en instaurant le financement des États et des politiques publiques par les banques centrales au lieu des marchés, en renationalisant tout le système bancaire pour mettre le crédit au service de la production de biens et de services permettant la satisfaction des besoins sociaux ;
- **socialiser, sans indemnités ni rachat, l'ensemble des grands groupes** en les plaçant sous contrôle salarié.

Ces réformes radicales ne peuvent être efficaces si on continue de privilégier la libre circulation des capitaux au détriment de celle des travailleurs. Nous exigeons donc le **rétablissement du contrôle des mouvements de capitaux**, afin d'empêcher les grands investisseurs de dicter leur loi aux peuples.

Ces réformes ne peuvent être menées dans le respect des Traités européens, qui devront donc être dénoncés et annulés. Leur mise en œuvre conduit à des **ruptures avec le système capitaliste**, et s'insère dans la perspective d'une **Europe des travailleurs**, contre l'Union européenne actuelle.

## **Résolution 2 - Nos axes de réflexion et nos propositions**

### ***2.1. Défense et amélioration des droits et acquis sociaux, des services publics, de l'égalité et des libertés***

Après trente ans de reculs pour les salariés et d'attaques incessantes contre toute solidarité, contre les services publics, contre les étrangers, menés autant par des gouvernements de gauche et de droite ... après une décennie d'aides « décomplexées » aux plus riches et au système bancaire et d'attaques contre toutes les organisations qui pouvaient s'y opposer, un gouvernement socialiste arrive au pouvoir et détient la majorité des leviers du pouvoir (Sénat, régions...).

Pourtant, malgré un changement de style, nous avons compris que l'idéologie sous-tendant les décisions n'a pas changé : austérité payée par les salarié-e-s sous couvert de la crise, et de manière générale privatisation des bénéfices et socialisation des coûts. Nous demeurerons une opposition idéologique aux stratégies en cours, et ne devons donc compter que sur les mobilisations pour améliorer les choses.

Nous demandons l'abrogation de toutes les réformes remettant en cause les acquis sociaux, les libertés individuelles, le rétablissement des postes supprimés dans la fonction publique, à commencer par ceux supprimés au budget 2012.

Nous demandons également l'abandon de la Révision générale des politiques publiques (RGPP).

Nous demandons à ce que chacun puisse vivre dignement, c'est-à-dire avoir droit à un logement, à de la nourriture, à des soins, à un environnement sain, à la défense de ses droits, à la culture...

#### **2.1.1. Une protection sociale vraiment solidaire**

Le système de Sécurité sociale a été mis en place à partir de la seconde guerre mondiale pour faire face « à tous les aléas de la vie ». C'est un système basé sur la solidarité, et le fait que chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Il couvre les domaines de la maladie, de la retraite, des prestations familiales et des accidents du travail. Le principe des cotisations sociales permet de mettre en commun une partie des richesses produites essentiellement par les salariés pour que chacun puisse se soigner, élever ses enfants, avoir une retraite digne.

Or les assuré-e-s voient la prise en charge de la maladie se dégrader, l'hôpital public est de plus en plus organisé sur un mode de gestion « rentable », la dépendance n'est pas financée, et les systèmes complémentaires se développent au détriment de la solidarité.

Nous demandons un droit aux soins pour tous, travailleurs ou non, clandestins ou non, et une couverture sociale à 100%.

Nous demandons l'abrogation des allègements de cotisations sociales en faveur des entreprises et la remise à niveau des contributions patronales au financement des comptes sociaux. Nous souhaitons la mise en place d'une dynamique visant à l'abrogation de la CSG. Cette orientation doit être couplée avec l'augmentation des salaires et la création d'emplois visant à résorber le chômage.

Il faut également plus de démocratie dans la gestion des caisses primaires et que la représentation des salariés soit majoritaire dans les conseils d'administration. Ces salariés élus choisiront l'utilisation du salaire socialisé. A terme, la Sécurité sociale doit être entièrement gérée par les travailleurs et leurs représentants. De la même façon que le patronat n'a pas à décider de l'utilisation de notre salaire direct, celui-ci (ou le gouvernement) ne devrait pas avoir son mot à dire sur la gestion de la partie socialisée de notre salaire.

Nous considérons la retraite comme un progrès social et non comme un coût. Le système par répartition est le seul permettant l'organisation pour toutes et tous de la solidarité entre générations.

Suite aux différentes réformes de ces 20 dernières années, les salariés sont perdants, majoritairement les femmes, et se retrouvent en situation de précarité au moment de la retraite.

Nous revendiquons la retraite à taux plein à 60 ans maximum, avec au moins 75 % de la meilleure période, le retour aux 37,5 années de cotisations, aucune retraite inférieure au SMIC, et l'intégration des primes dans le salaire. Nous demandons l'abrogation des décrets Balladur (1993), de la loi Fillon (2003) et de la loi Woerth-Sarkozy (2010) sur les retraites. Nous agissons à tous les niveaux pour gagner cette bataille.

Nous demandons la suppression pure et simple de la journée de carence, et pas son aménagement. Nous demandons aussi la fin de la diminution des droits à congé en cas de maladie.

Nous exigeons également que le risque de perte d'autonomie (ou dépendance) soit pris en compte par la Sécurité sociale.

### **2.1.2. Droit du travail**

La précarisation du travail est une obsession d'une grande partie du patronat alors que le demandeur d'emploi est jugé responsable de sa situation.

Cette volonté de précarisation gagne également la fonction publique où les contrats précaires sont pourtant déjà légion.

Nous militons au contraire pour une sécurité sociale professionnelle de haut niveau, prenant en compte le parcours des salarié-e-s : recherche d'emploi, formation...et qu'elle soit financée par les entreprises. Et nous continuerons de militer contre la précarisation des emplois publics. Nous lutterons contre toutes les formes de « flexi-sécurité » et demandons l'abandon de tous les plans sociaux avérés ou « déguisés ». Plus largement nous nous opposons aux plans de licenciement du patronat et aux réductions d'effectifs. Nous luttons pour le remplacement des départs.

Le Medef n'a jamais accepté la législation sur les 35 heures. Pour travailler tous et toutes et travailler moins, nous nous prononçons pour notre part pour la poursuite de la réduction du temps de travail pour aller vers la semaine de 32 heures, sans flexibilité, sans "modération salariale" et avec les embauches correspondantes, dans la Fonction publique comme dans le secteur privé.

De plus, le pouvoir d'achat des salarié-e-s se dégrade par rapport au coût de la vie, que ce soit dans le privé ou le public. Or la situation de crise actuelle nécessite non pas l'austérité, mais une politique de relance par la consommation et donc une augmentation des salaires. La maigre augmentation du Smic de juillet 2012 n'est pas une réaction suffisante compte tenu du blocage du Smic au cours des cinq ans précédents.

Les gouvernements s'obstinent à geler la valeur du point d'indice et de la grille salariale dans la fonction publique. Nous lutterons contre cette politique qui aboutit à une dévalorisation des emplois publics : smicardisation de la catégorie C et du début de carrière des B, ainsi que de faibles progressions de carrières.

### **2.1.3. Défense et développement des services publics**

Nous nous battons pour des services publics en Europe qui garantissent les notions suivantes : proximité, égalité de traitement des usagers, solidarité avec les personnes les plus précarisées, participation à l'aménagement du territoire, statut des salariés qui y travaillent, intervention des usagers dans les décisions qui conditionnent leur vie, etc. S'inspirant de l'organisation et du fonctionnement actuels des différents services publics des membres de l'Union européenne, ces services publics



européens en reprendront tous les éléments les plus positifs pour les usager(e)s et les employé(e)s. Nous sommes opposés à tout projet, quelle qu'en soit la forme, de privatisation des entreprises publiques ou de déréglementation de services publics. Nous revendiquons l'appropriation publique des secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports collectifs, des télécommunications, des banques... en y interdisant toute concurrence. Nous nous plaçons dans la perspective de la socialisation de l'ensemble des secteurs de la production et leur passage sous contrôle des salariés.

Nous refusons la vision libérale qui ne considère les emplois publics que sous l'angle du coût, avec pour conséquence les seules baisses d'effectifs. Si la situation de l'éducation nationale, de la justice et de la police est déclarée à part par le gouvernement actuel, les autres ministères devraient continuer à voir leurs effectifs diminuer. Les administrations dépendant de la sphère Bercy sont parmi les premières ciblées, alors même qu'elles devraient disposer de tous les moyens nécessaires pour mettre en place les réformes économiques et fiscales que nous revendiquons. Nous demandons un chiffrage partagé des besoins, en confrontant les points de vue des utilisateurs des services que nous rendons, des personnels, et des pouvoirs publics, pour proposer les effectifs adéquats permettant la réalisation des missions dans des conditions correctes pour les agents.

Nous demandons l'abrogation réelle de la RGPP, la fin des suppressions d'emplois et de la baisse des moyens de fonctionnement, le remplacement de tous les départs en retraite et la récupération des postes supprimés ces dernières années.

Nous refusons l'externalisation actuelle et passée des emplois (le nettoyage par exemple) comme moyens d'économie, ce qui aboutit à une précarisation des salarié-e-s. Par conséquent, nous revendiquons la réintégration dans le giron de la fonction publique de l'ensemble des emplois externalisés.

## ***2.2. Notre analyse et nos revendications pour l'Insee et le Genes***

L'Insee et le Genes sont à la croisée des chemins. Le projet « Ambition 2015 » avancé par la direction de l'Insee pour préparer l'avenir de l'Institut dans les années à venir n'a d'ambition que le nom ! Il s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques qui casse le service public statistique et va se traduire à terme par la fermeture d'établissements si cela continue.

Dans le même temps les besoins en statistiques se font de plus en plus importants de l'échelon local à l'international. C'est, de manière contradictoire, la crise systémique que nous vivons qui appelle à ces besoins de connaissances supplémentaires exprimés par les usagers.

C'est pourquoi la CGT affirme que le service public statistique a de l'avenir. Avec les usagers et les salariés de l'Insee et du Genes, nous avons comme ambition de créer les conditions de son renouveau. Cela passe :

- par le maintien de tous les établissements de l'Insee, avec en leur sein des travaux de production et d'études ;
- par le fait de donner à l'Institut des moyens informatiques de haut niveau ;
- par le pluralisme des recherches et études scientifiques dans le domaine de la statistique publique.

### **2.2.1. Pour le maintien et l'enrichissement des missions de l'Insee**

Tout d'abord nous militons pour une **statistique indépendante**, vis-à-vis des politiques et des pouvoirs économiques. Pour ce faire, nous favorisons les contacts avec la statistique publique au-delà de l'Insee, nous nous exprimons publiquement lorsque cette indépendance est malmenée. Nous défendons les agents qui subissent des pressions et dénonçons les coupes budgétaires qui ont pour résultat

l'évacuation de certaines problématiques ou certains domaines d'études (notamment dans le domaine social) et qui risquent à terme de détériorer la qualité de la production statistique. Nous défendons le statut de la fonction publique pour les agents de l'Insee et du Genes, garantie de leur indépendance.

Ensuite, nous militons pour une **statistique publique répondant aux demandes de la société** : à la fois en terme de fond, avec le Cnis comme structure centrale de concertation et en terme de moyens car il est impossible de faire plus avec moins d'agents.

Au **niveau international** nous sommes favorables à la coopération de l'Insee avec tous les pays qui en sont demandeurs. Nous souhaitons que les demandes européennes ne soient pas seulement enregistrées au Cnis. Un réel débat doit être organisé au sein du CEIES, et l'Insee doit mettre en débat au Cnis sa stratégie vis-à-vis de la demande européenne.

Certaines missions de la statistique publique ont déjà été attaquées avec la séparation et le passage en établissement public du **Genes** : la formation initiale des cadres A de l'Insee, la recherche, la formation continue. Nous continuerons à nous battre pour que les missions publiques du Genes ne soient pas abandonnées, que l'enseignement économique devienne pluraliste, que l'accès des données publiques aux chercheurs soit élargi... Enfin, nous nous battons contre la transformation du Genes en « pompe à fric ».

La **gestion des répertoires** (Sirene, RNIPP, Fichier électoral...) doit continuer à être réalisée par l'Insee. Le répertoire Sirene doit rester un répertoire de gestion et de statistique à la fois, permettant via le code APE, de faire des statistiques cohérentes et lisibles pour les utilisateurs.

Le **recensement de la population** est une mission phare : nous veillerons à ce que les moyens permettent sa réalisation avec qualité. La collecte par internet ne doit pas perturber son but : recenser toute la population, quel que soit son mode de logement, quelle que soit sa nationalité ou classe sociale. De plus, nous militons pour que les modifications qui pourraient éventuellement être apportées au questionnaire répondent à une demande sociale consensuelle et ne se fassent pas au détriment d'informations essentielles comme la catégorie sociale. Nous sommes favorables à la mise en place d'une grille nationale de rémunération qui assure à tous les agents recenseurs une rémunération « décente ». Nous ferons pression sur la direction de l'Insee pour qu'elle agisse en ce sens auprès des mairies.

Nous continuerons de militer pour que toutes les **enquêtes réalisées auprès des entreprises et des ménages** le soient au plus près du terrain, c'est-à-dire par les directions régionales de l'Insee elles-mêmes (aux exceptions près de celles réalisées par les services nationaux d'enquêtes couvrant l'ensemble du territoire déjà implantés dans certains établissements) et pour qu'elles ne soient pas remplacées par l'utilisation de fichiers administratifs dont le but initial n'est pas statistique. De même, nous militerons contre le fait que les prix issus du projet Données de Caisse remplacent des relevés dans les grandes surfaces concernées.

Par ailleurs nous militons pour une production statistique de qualité pour répondre aux besoins locaux. Cela passe notamment par : le maintien d'échantillons de taille suffisante ou la réalisation d'extensions régionales pour les enquêtes d'initiative nationale, la réalisation d'enquêtes ad hoc d'initiative locale, et le retour à un niveau approprié de traitement de la qualité des sources administratives. De ce point de vue, nous serons particulièrement attentifs aux évolutions résultant des regroupements des enquêtes Tourisme, Siné, Ecmoss et des unités Clap-Olee auxquels nous nous sommes opposés.

Enfin, les études et les statistiques produites par l'Insee doivent servir au plus grand nombre d'utilisateurs : l'Insee se doit donc d'assurer l'assistance de proximité pour l'utilisation de ses publications. Nous soutenons la politique de mise à disposition gratuite de l'information et demandons une baisse de tarification des travaux à la demande pour en favoriser le développement.

## **2.2.2. L'informatique, enjeu fondamental pour nos missions**

La structuration de l'informatique connaît des changements forts :

- évolution du CNI d'Aix en Sina, avec la volonté de la direction de sa fermeture à moyen terme ;
- mise en place d'un Centre Informatique à Metz, regroupant toutes les applications et toutes les données de l'Insee mettant ainsi en péril les autres sites d'exploitation nationaux ;
- diminution programmée de l'assistance informatique de la DG et de l'informatique régionale.

La concentration des applications et des données augmente les risques de pannes généralisées comme cela a pu être le cas dans de grandes entreprises françaises ou internationales. De nombreuses compétences ont été acquises dans les différents centres d'exploitation et risquent de se perdre lors de la centralisation. En plus de cette dégradation de l'exploitation informatique, l'évolution de l'assistance informatique vers un niveau trop faible pèsera sur le bon déroulement des travaux des agents de l'Insee. Pour le Sina, c'est à la fois le travail des agents qui est en jeu, mais aussi leur devenir personnel.

C'est pourquoi lors de la mise en place des Schéma Directeurs, et régulièrement avec les agents, nous nous battons contre ces choix de la direction.

De plus, le manque d'effectifs sert de prétexte au report des projets, à la diminution des maintenances, et au recours régulier à la sous-traitance (services d'audit et d'expertise informatique...). Nous nous opposons à cette forme de sous-traitance et demandons son abandon, compte tenu du risque de perte de maîtrise de son système d'information par l'Institut, du risque de perte de compétences internes, de ses coûts et de ses résultats peu probants.

En parallèle, nous observons que certaines directions n'hésitent pas à réaliser les projets reportés. Nous devons être vigilants sur ces agissements qui risquent de mettre en péril l'organisation des services développement à l'Insee.

Nous revendiquons des effectifs suffisants pour moderniser et développer notre système d'information.

Nous nous positionnons pour l'expansion des logiciels libres et leur utilisation au sein de l'administration. Nous revendiquons la constitution d'un service public interministériel chargé d'apporter la contribution de l'administration publique au développement et au maintien des logiciels libres, d'assurer un service de support aux administrations qui y recourent.

Sur le plan de la formation, la filière informatique de l'Ensaï permet le recrutement et la formation d'informaticiens à l'Insee ce qui est positif.

Nous revendiquons une formation initiale et continue, notamment pour les agents B et C, permettant aux informaticien-ne-s d'acquérir et de conserver des qualifications techniques de qualité.

Nous revendiquons, dans le cadre de la formation permanente et générale, le développement de formations sur l'outil informatique de manière à ce que chaque agent découvre l'appétence pour cette discipline. Une attention particulière sera portée vers les agents qui souhaitent faire de l'informatique régionale pour leur favoriser l'accès aux formations..

Au sein de l'informatique locale (GIIR/GIIL, service de développement en région), nous revendiquons le développement des qualifications des agents par des dispositifs de formation continue et l'élargissement de leur activité au-delà du simple remplacement du matériel et installation de logiciel.

## **2.2.3. Présence de l'Insee et de la statistique publique dans les territoires**

Nous estimons qu'un service public statistique capable de répondre aux enjeux locaux nécessite des personnels travaillant au sein des régions mêmes, sur des problématiques régionales que ce soit dans le domaine de la production de données, de leur mise à disposition ou pour leur analyse dans des études.

C'est pourquoi nous militons pour la présence des directions régionales dans toutes les régions, avec un socle commun large de missions permettant de répondre à la demande sociale et sur des sujets d'intérêt général traités habituellement par l'Insee.

Pour nous, la viabilité de tels établissements doit prendre en compte les services tels que les ressources humaines, l'informatique, la logistique,...

C'est pourquoi nous refusons la politique actuelle de l'Insee qui vise à réduire les missions des DR les plus petites, à mutualiser des fonctions pourtant essentielles (conseiller en parcours professionnel par exemple !), à évacuer des travaux pourtant en lien avec l'économie locale (Clap-Olée, Tourisme), à ne plus réaliser certaines études.

Nous demandons la réimplantation de services d'accueil et de conseil du grand public.

Nous demandons l'abandon des priorités mises sur certains publics exclusivement, et sur les problématiques directement liées à la décision politique. Nous refusons que la réalisation des études régionales soit subordonnée à l'existence de partenariats rémunérateurs et que le « catalogue de l'offre » soit limité aux seuls investissements des PSAR. Nous demandons la fin de la « cotation » des publications régionales par la DG, procédure conduisant à en dévaloriser certaines et à restreindre le champ des études.

Nous demandons que les services d'études puissent pratiquer l'autosaisine et développer leurs propres outils d'analyse, et ce dans toutes les régions. Nous demandons que les spécificités domiennes ne soient pas un obstacle à leur intégration dans tout investissement PSAR ; l'obstacle peut être levé avec un minimum de concertation et de travail avec les agents des DOM. Nous demandons également que les investissements faits par les PSAR intègrent la dimension infra-communale afin de répondre aux attentes des partenaires sociaux.

En matière de programme et de méthodologie statistique, nous réclamons que l'Insee ait un rôle central dans la coordination de la statistique publique en région, en lien avec les services statistiques déconcentrés des ministères.

Nous continuons de militer pour donner aux Cries (Comités Régionaux pour l'Information Économique et Sociale) un véritable rôle d'écoute de tous les besoins exprimés par les acteurs locaux d'une région. Chaque région qui n'en a pas doit créer un Cries. Chaque Cries organisera un dialogue avec tous les acteurs de la société, en particulier les moins consultés comme les organisations syndicales et les associations, afin de définir des travaux d'intérêt public.

De plus, au sein des Cries, l'Insee doit tenir un rôle central en terme de coordination méthodologique dans le contexte d'une large décentralisation des politiques publiques. Elle ne s'est pas accompagnée dans la même ampleur d'outils statistiques adéquats qui permettent les comparaisons dans le temps ou l'espace.

#### **2.2.4. Les personnels**

La politique de **régression salariale** imposée pendant des années dans la fonction publique pose d'emblée un cadre défavorable concernant les carrières des agents. Les carrières des enquêteurs, des C et des B nécessitent une refonte de leurs grilles en priorité pour éviter la smicardisation des premiers échelons.

L'allongement des années de travail et de cotisations, rendent intolérable la perspective de continuer de travailler sans évolution de carrière et de salaire. Les concours actuels ont un caractère très scolaire et académique, défavorisant de fait toute une catégorie d'agents : les agents peu diplômés, avec souvent de nombreuses années d'ancienneté à l'Insee. Ces agents ne peuvent valoriser dans ces concours leur expérience professionnelle.

Bien entendu, les limites des promotions avec carrières longues seront vite atteintes. Des effectifs supplémentaires sont donc nécessaires. La réalité sociale actuelle (état des services publics, chômage, système scolaire défaillant, etc...) nous fait demander qu'aucune catégorie de la population française ne soit exclue des recrutements. D'autant plus que les concours d'entrées externes de l'Insee ont eux aussi un caractère très scolaire et ne permettent pas un recrutement réellement égalitaire, y compris dans le recrutement des attachés et administrateurs.

A l'Insee, après avoir obtenu l'alignement des primes sur les agents de Centrale pour tou-te-s, nous demandons toujours l'intégration des primes dans le salaire.

Nous refusons les mesures individuelles de salaire aboutissant à des inégalités entre agents, et militons pour une carrière linéaire. De manière générale nous militerons pour l'égalité entre agents de toutes catégories, notamment entre hommes et femmes, entre agents de la DG et DR et/ou des Dom, mais aussi en luttant contre toute forme de discriminations (sexe, handicap, âge, origines, ...).

Nous demandons l'augmentation générale des salaires pour compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis des années, par une distribution de points d'indice plus importante vers les petites catégories, afin d'éviter de voir grandir les écarts de rémunérations entre les extrêmes. Nous demandons de porter le minimum de salaire à 1700 euros brut, et une hausse générale des salaires de 300 euros. Nous exigeons l'instauration d'une échelle de salaire de 1 à 5.

La **politique du personnel** mise en place par la direction est inadmissible à double titre : opacité des pratiques et des notes, refus d'appliquer la loi...mais aussi refus de garantir des progressions de carrières correctes en n'organisant pas certains concours (B en A) ou en acceptant sans broncher un faible nombre de postes donné par le ministère pour les passages de grade.

Nous lutterons contre ce mépris de la direction vis-à-vis des agents.

Nous revendiquons :

- Le passage de tous les C en B, le plus vite possible ;
- La refonte du corps des contrôleurs de l'Insee, avec :
  - ✓ le reclassement de tous les contrôleurs actuels au minimum en 1ère classe, avec des gains indiciaires substantiels pour touTEs ;
  - ✓ le recrutement des futurs contrôleurs directement en 1ère classe ;
  - ✓ une carrière linéaire au sein de ce corps, sans blocage, jusqu'au sommet de la grille du grade de contrôleur principal.
- La mise en place du concours interne spécial de B en A, avec un nombre de postes importants pour rattraper le retard de la mise en place du concours dont seule est responsable l'administration.

Nous demandons aussi à la direction de l'Insee d'intervenir quand il le faut auprès des administrations gestionnaires des personnels n'appartenant pas à un corps Insee, de veiller au respect des droits de ces personnels, mais aussi de leur assurer une progression de carrière à l'instar de leur collègues des mêmes directions en visant le mieux disant des directions, et cela, que ce soit en terme de rémunération globale ou de carrière professionnelle.

Nous demandons l'abandon de tous les outils du management qui mettent en concurrence les agents les uns avec les autres : Soft, évaluation sommative, entretien professionnel, chasse « aux temps morts », TQM,...).

La politique de mobilité dans un certain d'établissements ne vise qu'à affecter des ressources sur des postes et le plus souvent sans transparence et démocratie. Notre syndicat travaillera à changer cette politique.

À l'encontre de ce que programme la direction, nous voulons des postes de travail intéressants et pas répétitifs, mettant en œuvre des qualifications valorisantes et variées, et présents dans tous les établissements de manière à garantir une carrière diversifiée.

Cela implique également une **politique de formation** ambitieuse, dès l'embauche. Nous réaffirmons vouloir une formation à plusieurs niveaux : culture générale, culture professionnelle, formation professionnelle et technique, préparation aux concours. Les moyens doivent permettre à tou-te-s sur le territoire d'y accéder. Elle doit aussi permettre à chaque agent d'accéder à une vraie mobilité dans l'établissement où il travaille.

Nous demandons à ce que tout nouvel encadrant suive une formation à l'encadrement sur le collectif de travail, le bien-être au travail, la prévention des risques psychosociaux...

La formation permanente destinée à l'élargissement des connaissances et à la diffusion des résultats de la recherche n'est plus assurée qu'au Genes, par le Cepe et par la « Formation continue diplômante des attachés » (FCDA). Nous demandons que le catalogue d'offre de stages de la DVRH intègre celui du Cepe et de la FCDA, afin d'ouvrir ces formations à tous les agents de l'Insee sans restriction de grade ni de fonction.

Le Droit individuel à la formation (Dif) doit être un droit réel et non pas une contrainte ou élaboré pour les besoins de la direction. Ce droit est ouvert à tous les agents de l'institut, quelle que soit leur localisation, y compris dans les DOM.

La **formation initiale** doit être mise en place et pour tou-te-s quelle que soit la catégorie. Les conditions de formation doivent la rendre possible pour tou-te-s : frais pris en charge, facilités accordées pour l'hébergement et la garde d'enfants, adaptation aux éventuelles situations de handicap...

Nous maintiendrons les présentations syndicales dans les écoles et au Céfil et continuerons à intervenir sur le contenu des formations.

Alors que la direction de l'Insee envisage de transformer certains concours (comme le concours externe d'administrateur) en une sélection sur dossier couplé à un entretien de motivation, nous revendiquons le maintien de concours fondés sur de véritables épreuves écrites anonymes et orales.

### **2.2.5. Santé au travail**

L'hygiène et sécurité se transforme en Santé au Travail par la prise en compte de nouvelles questions, en particulier l'explosion des risques psycho-sociaux (RPS) liées aux nouveaux rapports sociaux au travail : intensification du travail, mépris social à l'encontre des salariés et des « petits » fonctionnaires, restructurations permanentes, conflits de valeurs sur le sens du travail et la qualité, etc.

Dans le même temps, de nouvelles structures sont mises en place, les CHSCT, qui offrent de nouveaux droits sans pour autant gagner les attributions des CHSCT du secteur privé.

Notre syndicat s'inscrit dans les orientations de la fédération des Finances mises en œuvre par la délégation au CHSCT ministériel :

- utiliser au maximum les nouveaux droits, en créant du droit positif en ce qui concerne le droit des agents à intervenir sur la définition de leurs missions, des organisations du travail, des principes et conditions d'encadrement des équipes, des conditions matérielles de l'exercice de leurs activités professionnelles, etc.
- refuser toute mise en danger des personnels par de mauvaises conditions de travail, des rapports hiérarchiques pathogènes, des indicateurs incohérents ou contraires à la réalisation de nos missions de service public, des matériels défectueux ou des locaux inadaptés (question des « open space »), l'exposition à des substances CMR (amiante, produits de ménage toxiques, nano-matériaux, etc.) ;

Nous devons nous servir des CT locaux pour exiger que toute évolution des organisations et des travaux fasse l'objet d'un contrôle des CHSCT compétents.

Pour cela, nous devons investir ces structures au maximum, en lien avec les autres militant(e)s de la CGT aux Finances, et tout particulièrement celles et ceux des Finances Publiques : y siéger comme titulaire, suppléant, ou expert permanent est un objectif pour toutes nos sections.

Nous devons aussi imposer à la Direction de l'Insee la reconstruction d'une structure santé au travail opérationnelle, capable d'analyser les orientations dangereuses en terme de santé au travail et de peser politiquement sur les décisions et chargée de mener une confrontation positive avec les organisations syndicales.

Notre vigilance sur les réorganisations doit être constante : chaque projet doit intégrer la dimension santé au travail. Un travail doit être mené sur « l'infobésité », source de RPS selon certaines études médicales récentes.

Concernant la santé au travail, nous devons exiger de la direction de l'Insee qu'elle se dote des moyens nécessaires pour qu'un suivi des agents soit fait dans tous les établissements, y compris les DOM.

La dégradation de la santé au travail résulte de la pression de l'organisation même du travail et des baisses d'effectifs. Si la direction veut renforcer cette pression via la mise en place du management par la qualité totale (TQM ou démarche similaire), nous nous y opposerons. La direction systématise les évaluations, cherche à éliminer toutes les tâches non directement "rentables" et rend chaque agent responsable de ses prétendus échecs. Nous refusons ce management.

Nous demandons l'abrogation de la journée de carence.

## **2.2.6. Résorber la précarité**

### **Enquêtrices et enquêteurs**

Le projet de nouvelles conditions d'emploi, avec l'abandon du paiement à la pige et de la sous-protection sociale, est une conséquence des mobilisations régulières de ces personnels précaires. Nous devons veiller à ce que la mise en place de ces nouvelles conditions d'emploi soit la plus favorable possible pour les enquêtrices et les enquêteurs.

La mensualisation des revenus, la réelle protection sociale (la possibilité de bénéficier des congés maladie sans risque de perdre son travail) améliorera mécaniquement certains aspects de leurs conditions d'emploi. Cependant nous devons rester vigilants lors des signatures de contrats et de l'attribution de la quotité de travail, en proposant notamment d'accompagner les enquêteurs. De même, nous devons maintenir cette vigilance lors de l'attribution de la charge de travail tout au long de l'année, que ce soit individuellement ou collectivement.

L'éloignement de ces personnels du lieu de travail commun des autres agents est un facteur de déstabilisation : nous prendrons en compte ces personnels dans toutes nos activités et veillerons à la protection des représentant-e-s élu-e-s aux CTL, CTR, CTHSCT...

De plus, certains projets (données de caisse pour les prix, collecte par internet ou abandon d'enquêtes pour les ménages) visent directement à la baisse des travaux réalisés par ces personnels : nous veillerons à ce qu'ils n'aboutissent à aucune baisse de charge de travail et de revenu et aucun licenciement.

Nous demandons que le changement de statut n'aboutisse pas à une utilisation abusive des CDD, empêchant une CDIisation de fait.

## **CDD, agents Pacte, stagiaires**

Les agents en CDD doivent voir leur situation améliorée : que ce soit via les textes réglementaires (loi Sauvadet) ou par les mobilisations, nous devons obtenir la CDIisation et l'intégration ou titularisation pour les agents qui le souhaitent.

Nous demandons qu'aucun recrutement de stagiaire et contractuel ne soit fait sur des emplois pérennes comme c'est le cas pour le centre d'exploitation informatique.

La création des recrutements des jeunes sans diplôme sous contrats Pacte nous oblige à un suivi sans faille de ces personnels qui sont susceptibles de rester stagiaires pendant deux ans ou d'être licenciés.

Enfin, nous demandons à la direction d'adopter un cadre pour l'accueil des stagiaires. Ce cadre doit inclure les principes suivants :

- les stagiaires de niveau enseignement supérieur et en stage obligatoire de scolarité doivent être rémunérés par l'Insee, même s'ils conservent par ailleurs leur statut de jeune en formation ;
- même rémunérés, les stagiaires ne doivent pas être utilisés comme main d'œuvre de remplacement par l'Insee, et ne doivent pas pallier la pénurie de personnel statutaire ;
- les clauses des conventions de stage spécifiant que « le travail des stagiaires ne doit pas être utilisé par l'employeur à son profit » doivent être respectées.

Nous réaliserons à l'attention des stagiaires un matériel d'information sur leurs droits, en les renvoyant aussi vers les associations et les syndicats étudiants.

## ***2.3. Au-delà des murs***

### **2.3.1. Solidarité internationale**

Les Forums Sociaux Mondiaux et Européens, les rassemblements altermondialistes ont permis au syndicalisme d'explorer d'autres modes revendicatifs et de nouveaux contacts, afin de défendre les droits des salariés et au-delà, et de peser afin de réorienter la marche du monde.

Les mobilisations européennes autour de délocalisations dans certaines branches ou entreprises ont montré qu'il était possible de mobiliser les salariés sur ces questions et d'obtenir l'ouverture de débats publics sur des enjeux internationaux décisifs. Les mobilisations doivent encore s'amplifier pour faire face aux offensives libérales. Notre syndicat y participera activement.

Nous devons imposer les intérêts communs de toutes les populations en participant à des lieux de convergence comme Attac, qui font entendre leur voix, notamment lors des sommets mondiaux sur la planète.

### **2.3.2. Le monde n'est pas une marchandise**

De nombreux processus de productions industrielles et agricoles font courir des risques graves à la planète et à ses habitants. Les entreprises s'exonèrent de toute vision à moyen et long terme concernant l'environnement dans lequel nous vivons.

Ainsi, la pollution de l'air, de l'eau et des aliments s'aggrave. La production de déchets difficilement voire pas dégradables, tels les déchets nucléaires, menace les générations présentes et futures. L'industrie nucléaire menace les populations et les travailleurs du nucléaire, et plus encore pour les salariéEs des entreprises sous-traitantes du nettoyage et de la maintenance des installations nucléaires, ici et maintenant, et les générations futures (malformations de leurs enfants sur plusieurs générations).



Les dommages que la planète subit ne seront pas rattrapables. Mais peu de réponses au niveau mondial sont données par les États pour développer la protection de l'environnement. Nous refusons tout brevetage du vivant et l'appropriation par certains fabricants de semences. Les OGM (Organismes Génétiquement Modifiés) sont une menace pour l'environnement : pour les plantes dont on ne contrôle pas la prolifération et pour les être vivants, sur lesquels on commence à connaître les effets négatifs selon de récentes études scientifiques.

La défense de l'environnement ne doit pas être l'enjeu d'un rapport de force entre les pays riches et les pays pauvres, entre les pays à fonctionnement libéral forcené et les autres. Elle ne doit pas faire l'objet du chantage « emploi ou environnement ». La reconversion ou la transition écologique n'est pas incompatible avec l'emploi, au contraire.

### **2.3.3. Criminalisation syndicale et militante**

Au cours de la décennie passée, des salariés, étudiants et lycéens, des paysans altermondialistes, des associations culturelles, de personnes sans-papiers, ou privés de logements ou d'emplois, ont été confrontés, par leurs actions citoyennes, à des poursuites judiciaires, souvent consécutives à des interventions policières musclées. Les procédures judiciaires visent à isoler, à poursuivre et condamner des militants de mouvements dont les gouvernements successifs veulent freiner la mobilisation. Sous couvert de « protéger » les biens privés, les actions revendicatives sont susceptibles de faire l'objet de poursuites.

Nous devons militer pour l'arrêt de ces pratiques. Pour nous, ces mesures répressives ont pour but d'intimider les acteurs des mouvements de contestation. Elles représentent un danger dans l'exercice du droit de grève, de manifester et des libertés en général. En conséquence, notre syndicat s'associera à toutes les initiatives visant à défendre la liberté d'expression et de manifestation.

## **Résolution 3 - Nos principes : lutter pour les droits fondamentaux**

Notre syndicat privilégie la solidarité entre toutes et tous, veille au respect de tous les droits fondamentaux et combat toutes les formes d'exclusion et de discrimination.

### ***3.1. Lutter pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations***

Dans tous les domaines de la vie professionnelle et sociale, notre syndicat s'engage à lutter pour l'égalité d'accès aux droits et contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient liées : à l'âge, au sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap, l'origine réelle ou supposée (sociale, nationale, culturelle, géographique...), les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, associative ou mutualiste, la participation à la grève.

Au sein de l'Insee et du Genes, notre syndicat veillera à l'effectivité de la non-discrimination en matière de déroulements de carrières, affectations, mobilités fonctionnelles ou géographiques, rémunérations, accès aux formations, droits à congés, santé au travail... Les politiques anti-discriminations doivent être mises en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des règles mobilisables et/ou opposables, selon des processus transparents et contrôlables par les salarié-e-s et leurs représentant-e-s.

Notre syndicat luttera contre toutes les formes d'organisation du travail conduisant à l'isolement et la mise en concurrence des salarié-e-s, structurellement génératrices d'inégalités et de discriminations.

Les droits des conjoints et pacsés doivent être ouverts au maximum, comme c'est le cas pour les personnes mariées (pension de réversion, héritage...).

### ***3.2. Lutter pour les droits des immigrés et des étrangers***

Rafles, expulsions, rétention, travail clandestin, droit d'asile, regroupement familial, double peine, quotas d'entrée... Les migrations des pays en développement et de dictatures amènent des réponses répressives de la part des gouvernements de l'Union Européenne.

Notre syndicat :

- soutient les luttes des travailleurs immigrés et étrangers contre le racisme ;
- demande la régularisation immédiate des personnes sans-papiers ;
- demande une simplification des procédures de naturalisation pour celles et ceux qui le désirent ;
- dénonce et combat les remises en cause du droit d'asile ;
- refuse toutes les mesures discriminatoires (quotas sur diplômes ou métiers par exemple) et répressives, notamment les expulsions et appels à la dénonciation ;
- demande l'abrogation des lois répressives contre les personnes sans papiers et les personnes qui les aident ;
- se prononce pour la suppression totale de la clause de nationalité pour l'embauche des titulaires dans la fonction publique ;
- se prononce pour la participation des résidents quelle que soit leur nationalité aux élections.

Notre syndicat est membre du Collectif « Unis contre une immigration jetable » et membre-soutien du Réseau Éducation Sans Frontières national. À ce titre il invite ses adhérents à s'impliquer dans les luttes et à participer aux collectifs locaux en tant qu'individus.

### ***3.3. Lutter contre l'exclusion et le racisme***

L'organisation en associations a permis aux personnes sans logis, aux personnes privées d'emplois de rendre audibles leurs revendications. Notre syndicat national, par ses militants, s'engage aux côtés de ces associations (Réseau d'Alerte sur les Inégalités, Droit Au Logement, etc.). Il estime qu'un syndicat de « sans emplois » doit être développé et valorisé au sein de la CGT et avoir les moyens suffisants pour son fonctionnement.

Dans un contexte de crise économique grave, de chômage élevé et de précarité, l'immigré et l'étranger sont désignés comme boucs émissaires. Notre syndicat lutte contre toute idéologie et toute manifestation raciste et xénophobe, à l'Insee et au Genes comme ailleurs, c'est-à-dire y compris dans notre propre syndicat.

### ***3.4. Lutter pour les droits des femmes***

Notre syndicat combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, contre l'oppression des femmes et pour la satisfaction de leurs aspirations. Il lutte contre toute idéologie et toute manifestation sexiste à l'Insee et au Genes comme ailleurs, c'est-à-dire y compris dans notre propre syndicat.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes aux niveaux familial, social et politique favorisent l'acceptation sociale des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et la non effectivité du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Malgré les déclarations de principe, les inégalités de revenus et de carrières restent en effet massives. Les femmes cumulent les obstacles pour l'accès aux emplois qualifiés et à responsabilités : encore aujourd'hui, elles sont peu présentes dans les formations et filières qui débouchent sur les métiers les plus valorisés et les mieux rémunérés (écoles d'ingénieurs, filières scientifiques et techniques) ; inversement, les métiers et filières où les femmes ont réussi à s'implanter se dévalorisent (filières littéraires ou du tertiaire). De plus, lorsqu'elles ont les mêmes formations que les hommes, elles sont cantonnées dans des postes subalternes. Surtout, elles se voient plus souvent imposer les formes d'emploi les plus précaires : CDD, temps partiel imposé, emplois à bas salaires. Même dans la Fonction publique, l'égalité affirmée dans les textes est largement contredite dans les faits : moindre accès des femmes aux postes à responsabilité, non-mixité des filières, moindre reconnaissance de la pénibilité et des qualifications des postes majoritairement occupés par les femmes...

L'Insee est très en retard sur l'égalité professionnelle en raison de ses modes de recrutement, d'une politique de valorisation des carrières défavorable aux femmes dans les corps de catégorie A (obligations de mobilité notamment) et des blocages de carrières imposés aux catégories de personnels les plus féminisées (enquêteurs, catégories C et B). Nous dénonçons cette situation depuis de nombreuses années. La direction actuelle de l'Insee commence seulement à la reconnaître et à mettre en application certaines des mesures prévues dans le plan ministériel négocié avec les fédérations. Pour l'instant, ces mesures sont encore largement centrées sur la communication et sur la valorisation des carrières des femmes de catégorie A, notamment pour leur accès aux postes de haut encadrement. Par ailleurs, les avancées de l'Insee dans ce domaine semblent davantage reposer sur des engagements individuels de quelques responsables (femmes) que sur une réelle volonté politique portée par l'ensemble de la direction. La direction du Genes reste quant à elle complètement en retrait sur cette question.

Notre syndicat se battra dans la durée pour qu'une réelle politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit mise en œuvre de façon pérenne à l'Insee et au Genes (y compris dans les écoles), et qu'elle concerne l'ensemble des corps et catégories de personnels ou d'élèves.

Il participera aux luttes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi, la carrière, la formation initiale et continue, la santé, la vie personnelle et la retraite, dans le champ ministériel comme dans ceux plus larges de la Fonction publique et du secteur privé.

Au-delà de la sphère professionnelle, le droit à la contraception et à l'avortement sont toujours à revendiquer. C'est pourquoi nous revendiquons la mise à disposition de contraception visible dans les écoles du Genes et au Céfil. En effet, le peu de campagnes pour la contraception, et le manque de moyens pour l'avortement sont une réalité qui relativise la possibilité pour les femmes d'y accéder facilement. D'autre part des remises en cause frontales de ces droits ont eu lieu tant en France (ex : suppression des moyens au Planning Familial) que dans d'autres pays . Nous devons nous y opposer.

Enfin, nous devons réaffirmer le droit de chaque femme et chaque homme de vivre dans un environnement sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

### ***3.5. Lutter pour les droits des homosexuel-le-s, des personnes transgenres et transsexuelles***

Notre syndicat combat l'homophobie et la transphobie, y compris en son sein.

Il refuse toute discrimination à l'égard des homosexuel-le-s, bisexuel-le-s et des personnes transgenres, et transsexuel-le-s, et demande à ce qu'ils-elles aient des droits équivalents à ceux des hétérosexuel-le-s, y compris dans notre administration.

Nous demandons pour toutes les personnes, quelle que soit leur orientation sexuelle ou état civil, la possibilité d'adoption.

Les personnes transgenres doivent pouvoir adopter l'état civil qui leur convient sans contrainte médicale. Nous demandons donc que le changement d'Etat civil se fasse sans stérilisation, qu'elle soit chirurgicale ou médicamenteuse.

### ***3.6. Lutter pour l'insertion des personnes en situation de handicap***

Notre syndicat milite pour toute évolution positive concernant ce sujet afin que toute personne puisse trouver sa place dans la société civile et en particulier dans le monde du travail.

L'Insee et le Genes doivent au minimum se conformer à la loi fixant à 6 % la part de travailleurs handicapés et satisfaire leur obligation de remplir la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Toute discrimination en raison d'une situation de handicap - qu'elle concerne le recrutement, le déroulement de carrière, l'accès à la formation, la promotion... - doit être prohibée au sein de nos administrations.

Au-delà de ces obligations légales, nous demandons que :

- l'Insee et le Genes veillent au recrutement et à l'insertion des agents en situation de handicap dans tous les corps et toutes les catégories de personnels, y compris au sein des catégories A pour lesquelles à l'heure actuelle les recrutements sont minimes voire inexistantes ;
- dès l'embauche, les personnels handicapés bénéficient d'un suivi ;
- les aménagements de postes adéquats soient mis en place pour tout agent en situation de handicap, quelle que soit la nature du handicap (reconnu ou pas) ;

- le protocole handicap dont nous avons obtenu la finalisation pour toutes les questions touchant aux procédures de recrutement soit réellement mis en œuvre dans tous les établissements de l’Insee, qu’il soit complété sur les questions de suivi de l’insertion professionnelle, et qu’il soit transposé au sein du Genes ;
- un groupe de suivi incluant les représentants du personnel et /ou les organisations syndicales devra être mis en place dans chaque établissement. Il aura, notamment, pour but la vérification de la mise en place des préconisations.

Notre syndicat réactivera son groupe de travail handicap et participera aux travaux de la fédération finances sur ce dossier.

## **Résolution 4. L'organisation de notre syndicat**

### **4.1. L'organisation**

Les mutations du monde du travail (diminution du nombre des très grandes et grandes entreprises, privatisations accélérées, restructuration de la Fonction Publique, évolution des formes d'engagement syndical) interrogent nos organisations. La structuration du syndicalisme CGT, et en particulier l'articulation entre nos structures syndicales, sont en débat tant au niveau confédéral qu'au niveau des Fonctions Publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF) engage à nouveau une réflexion sur l'adéquation des instances aux besoins des agents. Nous aurons à nous positionner dans ces débats.

Nous participerons à ces débats :

- en soutenant l'effort de coordination entre les organisations de fonctionnaires, aux plans national et local. En effet nous avons subi des échecs cuisants dans l'issue des négociations inter-Fonction Publique sur la Santé au Travail : pas de processus démocratique au sein de la CGT sur les revendications, pas d'objectifs clairs, pas de mobilisation des personnels sur ces questions. Ces échecs ne doivent pas se renouveler ;
- en refusant que les réformes de structure envisagées ne créent une super-fédération qui éloignera cette structure de direction de la base et en particulier des petites structures comme la nôtre. Il est indispensable de coordonner, mais aucune organisation de la CGT ne peut prétendre représenter directement 6 millions de salariés confrontés à tant de structures publiques différentes.

#### **4.1.1. Les sections**

La section est la structure de base du syndicat. Elle est le premier lieu de débats du syndicat et de décisions appliquées par le bureau de section.

Notre structuration en sections implantées dans les établissements est essentielle pour permettre une action avec tout le personnel, qu'il soit titulaire, non titulaire, ou employé par une autre entreprise mais travaillant dans l'établissement. Elle nous permet de mieux prendre en compte l'ensemble des personnes travaillant aussi bien dans les directions régionales que dans les établissements parisiens (y compris du Genes), dans les centres nationaux informatiques, au Céfil, à l'Ensaï et au centre messin.

Un nouveau défi nous est lancé par la séparation du Genes de l'Insee, d'autant que la Direction du Genes ne fait pas mystère de son intention de marginaliser, voire d'éliminer la CGT.

La présentation de listes en CTL nous a permis d'associer de nouveaux agents au combat syndical. Nous devons les former et les convaincre de rejoindre la CGT.

Un travail important doit se poursuivre en direction des agents recrutés par l'Insee ou le Genes.

Les enquêtrices-teurs, dont la situation statutaire va se stabiliser, constituent un champ de syndicalisation important. Un des enjeux est de gagner ces personnels et leurs délégués à la participation à nos instances syndicales.

Dans le même temps, notre fragilité s'accroît avec de nombreux départs en retraite.

Les sections les plus importantes se doivent donc d'aider au partage de leurs expériences. Nous devons garantir l'accès aux informations syndicales pour les agents des établissements où il n'y aurait pas de section syndicale.

La vie de la section passe par la tenue régulière de réunions de syndiqués et l'organisation régulière d'Heures mensuelles d'information (HMI) permettant d'échanger avec le personnel. La participation de membres du Bureau National (BN) est possible. La section s'efforce de communiquer pour informer les agents de ses interventions. L'existence et le fonctionnement de bureaux syndicaux permettent d'organiser l'action avec les syndiqués et le personnel.

Pour approfondir réflexions et échanges, la formation syndicale est indispensable. Elle peut être centralisée pour les petites sections. Si besoin, les sections peuvent se rapprocher des UL, UD et Comités Régionaux qui organisent des formations et des journées d'études.

Les sections s'engagent à s'entraider. Les sections se coordonnent entre elles pour mener des initiatives et des réflexions. Il reste à inventer des modalités pour associer les agents et les inviter à se syndiquer.

#### **4.1.2. Le syndicat national**

Le syndicat national est indispensable pour permettre la mise en commun des expériences des sections locales et l'action collective face à la politique mise en œuvre par les directions de l'Insee ou du Genes. Il est le reflet de la vie des sections. Il doit aussi permettre la mise en commun des ressources afin d'aider les personnels isolés et les sections dont les moyens sont réduits.

Dans la mise en œuvre des projets de la Direction, les agents des DR peuvent se sentir opposés à ceux de la DG, les personnels d'exécution aux cadres, et les agents entre eux à l'intérieur des services. Le Genes se vit de plus en plus comme un monde qui a des intérêts différents de ceux de la statistique publique.

Notre implantation dans la plupart des établissements doit permettre de travailler à rassembler les personnels dans leurs besoins communs, leurs revendications communes, en tenant compte des apports de chacun.

Le passage du Genes en établissement public ouvre au syndicat un nouveau champ d'action. Il sera nécessaire de s'adapter aux spécificités de ce nouveau statut et contribuer à y développer une culture syndicale, afin de défendre nos principes syndicaux et préserver la mission d'enseignement statistique de l'Insee.

La Commission Exécutive (CE) est la direction du syndicat. Elle doit représenter l'ensemble des sections et la diversité du personnel de l'Insee (20% des agents de l'Insee sont des enquêtrices-teurs) et du Genes. Les membres de la CE participent à l'animation de leur section où ils diffusent les informations nationales. Ils préparent les CE avec les syndiqués et le bureau de section.

Les interventions dans les CTR et les Groupes de Travail des CTR avec la direction nationale se font sur la base des décisions de la CE.

Le bureau national a un rôle d'animation, de propositions et d'application des décisions du congrès sous la responsabilité de la CE.

Notre syndicat considère comme une orientation importante le fait de mettre à la disposition de ses adhérents, dans les meilleurs délais, toutes les informations nécessaires à leur activité. Le syndicat dans ses composantes nationales et locales se doit aussi d'informer le personnel.

Le syndicat national mènera une réflexion pour se donner les moyens d'améliorer la circulation de l'information entre les sections et dans tout le personnel, permettre que les initiatives locales soient mieux connues et relayées dans toutes les sections et parmi le personnel. Un effort de coordination est nécessaire lors de projets d'organisation nationaux déclinés au sein d'un établissement et examinés en CT locaux.

### **4.1.3. Le syndicat au sein du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur**

Le ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie vient d'être regroupé avec le ministère du Budget et des comptes publics en mai 2012, pour l'essentiel, mais la partie Industrie est partie. De nombreuses structures inter-directionnelles en seront renforcées et nos liens avec les autres syndicats CGT du ministère également, c'est pourquoi ce travail inter-directionnel est important, notamment au niveau départemental.

Au niveau national, nous devons continuer le travail avec la fédération Finances et les syndicats des autres directions des ministères, même si la RGPP a explosé la Direction Générale de la Consommation, la Concurrence et la Répression des Fraudes (DGCCRF), dissoute localement dans les Directions Départementales Interministérielles (DREAL, DIRECCTE, DDPP, etc.) sous le contrôle des préfets.

La santé au travail ainsi que l'action sociale sont structurées dans des instances départementales à dimensions fédérales. Les CHSCT interviennent sur les conditions de travail et les réorganisations. Ces questions essentielles génèrent de nouvelles revendications qui concernent directement les agents. Plus généralement, la rencontre avec les instances CGT des administrations financières du département permet l'organisation de luttes, de débats et de formations dont nos sections ne doivent pas se priver. Les sections devront se rapprocher des responsables CGT qui siègent dans ces instances de manière à s'impliquer plus et informer les personnels sur les sujets concrets qui les concernent directement.

Le droit aux heures d'informations syndicales inter-directionnelles n'est pas suffisamment utilisé.

### **4.1.4. Les structures interprofessionnelles**

Afin d'éviter le corporatisme et l'isolement, il est important d'avoir des contacts réguliers et des échanges avec les autres travailleurs. Cela permet de faire profiter les autres de notre expérience et de bénéficier des leurs.

Toute revendication de grande ampleur a besoin de relais extérieurs. Pour organiser les luttes, l'investissement dans les Unions Locales, les Unions Départementales et les Comités régionaux est donc nécessaire. L'ensemble de nos sections doit donc s'y investir.

Nous devons conjuguer nos forces pour faire aboutir nos revendications d'un service public de qualité. C'est pourquoi nous devons participer aux différents collectifs de fonctionnaires au sein des Unions Départementales (UD) et Unions Locales (UL) pour mieux travailler ensemble dans l'interministériel.

### **4.1.5. Les liens du syndicat avec les SSM**

Sauf cas particulier, le principe est que les agents des SSM adhèrent au syndicat CGT de leur lieu de travail. Le syndicat CGT de l'Insee et du Genes s'engage à transmettre à tous les agents travaillant hors de l'Insee, en particulier aux syndiqués, toutes les informations leur permettant de se tenir au courant de ce qui se passe au sein de l'Institut. Au niveau national, l'animation du réseau Interstat contribue à cette orientation.

Les directeurs régionaux sont animateurs du réseau SSM. A l'occasion des réunions des agents de ces services, les sections syndicales peuvent les rencontrer dans le cadre du droit à HMI des SSM.

### **4.1.6. Syndicalisation**

**La syndicalisation est un enjeu pour le rapport de forces.** Pour être en mesure de peser plus fortement sur les choix opérés à l'Insee, il faut travailler à la construction d'un rapport de forces d'une toute autre dimension. La syndicalisation est un enjeu de ce rapport de forces.



Cela suppose d'inciter les sympathisants à adhérer grâce à une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation CGT. Notre objectif est de parvenir à ce qu'il y ait plus de syndiqués CGT, de créer ensemble les conditions d'une véritable progression du nombre de syndiqués dans toutes les catégories de salariés, actifs et retraités.

### **L'accueil des nouveaux**

L'accueil des agents nouvellement arrivés est fondamental, qu'ils soient nouveaux arrivants à l'Insee ou au Genes, nouveaux arrivants dans un établissement donné ou nouveaux enquêteurs des réseaux Ménages et Prix. Un premier contact est l'occasion d'une reconnaissance mutuelle, permettant de remettre en question les clichés dont toute organisation est porteuse. Il convient donc d'accueillir les nouveaux arrivants de façon personnalisée ou de manière groupée. Pour les enquêteurs, cet accueil peut avoir lieu lors de leur première séance de formation.

Des présentations syndicales ont déjà lieu au Cefil et à l'Ensaï ; il faudra les poursuivre et les étendre à l'Ensaie.

L'accueil des nouveaux est l'occasion de faire savoir à la personne que la section est ouverte au dialogue et cherche l'enrichissement d'un regard neuf et des expériences différentes. La présentation de la section, de ses objectifs, de ses méthodes et des actions réalisées est le point de départ de ce dialogue. Le bureau national a conçu un livret d'accueil pour présenter le syndicat, ses instances, les noms des représentants en CAP (Commission Administrative Paritaire) et CT (Comités Techniques). Les sections doivent l'utiliser et mettre à jour régulièrement les pages qui les concernent.

### **Place des retraités dans notre syndicat**

Les retraités voient, tout comme les salariés, leurs droits remis en cause : perte de pouvoir d'achat, protection sociale en baisse. Ils ont donc besoin d'un outil syndical qui leur garantisse, comme pour les salariés, de s'organiser collectivement.

Par ailleurs, les retraités, de par leur expérience acquise au fil des années, peuvent être des forces non négligeables pour l'action syndicale, les formations...

Nous devons donc proposer aux syndiqués qui partent à la retraite à poursuivre leur syndicalisation afin de rester intégrés à notre syndicat, à charge aux sections de les associer aux travaux.

## ***4.2. Le fonctionnement syndical***

### **4.2.1. Le débat démocratique**

Tous les points de vue sur la conduite des luttes et la stratégie syndicale, doivent pouvoir s'exprimer dans le syndicat, sans exclusive de nature politique, tant que ces points de vue ne vont pas à l'encontre des principes et valeurs fondamentaux de la CGT inscrits dans ses statuts : « *La CGT agit pour une société démocratique et libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toute sorte, le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions* ».

Les discussions ne doivent pas nécessairement se trancher de façon arithmétique, elles doivent être ouvertes et approfondies mais ne doivent pas empêcher le syndicat national de prendre position en conclusion des débats. Elles doivent s'appuyer essentiellement sur notre expérience syndicale.

Au sein des établissements nous devons également veiller à construire les revendications avec les agents ; c'est-à-dire provoquer suffisamment de discussions pour que les opinions puissent s'exprimer et enrichir les débats. Ensuite, il faut associer les agents lors des actions décidées en commun.

Nous ne nous limitons pas aux structures syndicales, si cela est nécessaire pour assurer une mobilisation de masse, que ce soit à l’Insee, au Genes ou dans le mouvement social.

L’expérience des Comités de défense de la statistique publique (CDSP) ou des délégués enquêtrices-teurs a enrichi le syndicalisme par ses nombreux apports dans nos débats. Elle a contribué à renforcer notre organisation syndicale et à lui donner plus de crédibilité..

Pour autant, nous ne nous satisfaisons pas du trop faible niveau d’implantation et d’adhésion actuels. De ce fait, les collègues de travail ne bénéficient pas partout de l’appui qu’apporte un syndicat pour la défense concrète et personnelle de leurs intérêts. Ils sont de fait dessaisis de l’un de leurs droits fondamentaux, par absence d’organisation vivante à leur disposition. Réciproquement le syndicat ne bénéficie pas de la connaissance complète des situations, seule capable de donner un sens à sa compréhension des initiatives et des orientations des directions de l’Insee.

Le syndicat national considère que la participation croissante des salariés à la vie syndicale, dans toutes ses composantes y compris l’adhésion, constitue l’une des priorités à venir.

### **4.2.2. Le fédéralisme**

Historiquement le fédéralisme est pour la CGT, ainsi que l’affiliation à une Union départementale, le principe de base de son fonctionnement démocratique. Dans ce cadre, chaque organisation confédérée, chaque syndicat, détermine en pleine autonomie son orientation et son action sur les problèmes revendicatifs, dans le cadre des statuts de la CGT. Cette détermination ne peut se réaliser qu’à la suite de larges débats démocratiques. Chaque organisation doit tenir compte des prises de position des autres composantes de la CGT ou de la Confédération dans son ensemble. Elle n’est par contre jamais tenue de faire sienne les positions de ces instances.

Le respect de ce principe est finalement le meilleur garant de l’unité de la CGT où chaque syndicat a la pleine responsabilité des positions qu’il prend dans le cadre des grands principes constitutifs admis par tous.

Le travail commun avec la fédération Finances doit se poursuivre : participation du syndicat national aux instances fédérales, et réciproquement l’investissement de la fédération dans les problématiques Insee.

Les sujets revendicatifs présentent souvent un caractère transversal. Nous développerons donc tous les contacts nécessaires avec les instances de la CGT (UGFF, confédération, autres syndicats). Les formations organisées par ces instances sont un outil de décloisonnement du syndicat dont nous ne devons pas nous priver.

### **4.2.3. L’unité d’action**

L’unité syndicale est une aspiration forte des salariés. Nous ne nous satisfaisons pas de l’émiettement syndical actuel et œuvrons, à notre niveau, à son rassemblement.

Notre syndicat recherchera l’unité avec les autres organisations syndicales sur la base d’objectifs revendicatifs convergents. Faire relayer une revendication par l’ensemble des syndicats, c’est lui donner une meilleure chance d’aboutir.

Nous pouvons constater que le front commun que nous avons réussi à opposer à la politique sarkozyste s’est traduit positivement lors des élections professionnelles. Les salariés ont reconnu notre volonté constante d’union sans compromis.

La recherche de l’unité d’action ne doit pas freiner notre action revendicative et nous devons en évaluer régulièrement les effets. De même, la nouvelle configuration de listes communes à géométrie variable dans les établissements, devra faire l’objet d’un bilan avant les prochaines élections. Le but

n'étant pas d'édicter un dogme mais plutôt de savoir relever les points positifs et les travers de ces organisations.

#### **4.2.4. Revendications et négociations**

Notre matériel syndical, journal ou tract, qu'il nous soit propre ou unitaire, met en avant des revendications quantitatives (salariales, embauches, moyens, etc.) et qualitatives (missions à préserver ou à développer, etc.). Notre syndicat s'attachera à formuler des revendications précises et chiffrées.

La demande d'ouverture de négociations n'est en aucun cas une revendication en tant que telle, mais résultera des mobilisations réalisées sur un sujet.

#### **4.2.5. L'indépendance syndicale**

Ouvert à toutes et tous sans exclusive, visant à défendre les intérêts des salarié(e)s, notre syndicat veille à préserver en toutes circonstances son indépendance vis-à-vis des partis politiques et du gouvernement, quels qu'ils soient. Il préserve également son indépendance vis-à-vis des directions de l'Insee et du Genes.

Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes et par de multiples contradictions dont les conséquences conduisent à des inégalités et exclusions majeures et des affrontements d'intérêts. Les salariés(es) ont besoin de se rassembler en tant que tel(les) pour se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde.

Nos revendications sont élaborées sans jamais être soumises à ce qui est acceptable par le patronat et le gouvernement ou « absorbable » par le système économique tel qu'il est. Notre liberté d'action en dépend. Dans tous les cas nous refusons que la faillite du système économique capitaliste soit payée par l'immense partie de la population qui n'en est pas responsable, et en particulier les plus démunis.

Notre indépendance peut passer par la mise en cause du gouvernement lui-même, jusqu'à appeler à son départ, afin de lutter jusqu'au bout pour nos revendications.

L'indépendance financière de notre syndicat est aussi la garantie de son indépendance. Le syndicat veillera donc à préserver la maîtrise de ses ressources.

#### **Refuser la cogestion**

Les récents rapports sur la « rénovation » ou la « modernisation » du dialogue social ont pour but, entre autres d'associer les salariés et les directions syndicales à la gestion des ressources de l'entreprise, le capital restant l'apanage des actionnaires. Notre syndicat s'oppose à cette perspective. Il se battra pour refuser tout projet de cogestion.

Notre participation aux instances ne peut pas être une fin en soi, mais elle doit être un des outils pour porter les revendications du personnel.

*La-Ville-du-Bois, le 10 octobre 2012*